

NÉGOCIATION CONVENTIONNELLE

Organisation du travail/temps de travail

Projet de dispositions conventionnelles

VERSION MISE EN RESERVE

19 octobre 2018

Table des matières

CHAPITRE I - DURÉE DU TRAVAIL : RÈGLES GÉNÉRALES	7
ARTICLE 1. DURÉE LÉGALE DE TRAVAIL EFFECTIF.....	7
ARTICLE 2. LES TEMPS HORS TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF	7
Article 2.1. <i>Le temps de déplacement professionnel</i>	7
Article 2.2. <i>Le temps d'habillage et déshabillage</i>	7
Article 2.3. <i>Le temps d'astreinte</i>	7
2.3.1. Dispositions générales.....	7
2.3.1.1. Modalités d'organisation des astreintes	8
2.3.1.2. Modalités d'information des salariés de la programmation des astreintes	8
2.3.1.3. Compensation des astreintes	8
2.3.1.4. Articulation du repos quotidien et hebdomadaire avec des temps d'astreinte en cas de travaux urgents	9
2.3.1.5. Modalités de suivi des temps d'astreinte.....	9
2.3.2. Dispositions spécifiques aux salariés dont le temps de travail est décompté en jours	9
ARTICLE 3. DURÉES MAXIMALES DE TRAVAIL	9
Article 3.1. <i>Durée maximale quotidienne</i>	9
Article 3.2. <i>Durées maximales hebdomadaires</i>	10
ARTICLE 4. REPOS QUOTIDIEN.....	10
ARTICLE 5. ADAPTER L'HORAIRE À LA CHARGE DE TRAVAIL : LE RECOURS AUX HEURES SUPPLÉMENTAIRES	11
Article 5.1. <i>Modalités d'accomplissement des heures supplémentaires</i>	11
Article 5.2. <i>Rémunération des heures supplémentaires</i>	11
Article 5.3. <i>Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur</i>	11
Article 5.4. <i>Volume d'heures supplémentaires : Détermination, utilisation et dépassement du contingent annuel</i>	12
Article 5.5. <i>Contrepartie obligatoire en repos</i>	12
ARTICLE 6. FAIRE FACE À DES INTERRUPTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL : LES HEURES DE RÉCUPÉRATION.....	13
CHAPITRE II - FAIRE FACE AUX VARIATIONS D'ACTIVITÉ : LE DÉCOMPTE PLURI-HEBDOMADAIRE DU TEMPS DE TRAVAIL	14
ARTICLE 7. ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL SUR UNE PÉRIODE AU PLUS ÉGALE À L'ANNÉE.....	14
Article 7.1. <i>Champ d'application</i>	14
Article 7.2. <i>Formalités de mise en œuvre</i>	14
Article 7.3. <i>Période de décompte</i>	14
Article 7.4. <i>Détermination et modification de la durée et de la répartition du temps de travail</i>	14
Article 7.5. <i>Conditions de rémunération</i>	15
7.5.1. Rémunération en cours de période de décompte.....	15
7.5.2. Rémunération en fin de période de décompte	16
7.5.3. Incidences, sur la rémunération, des absences, des arrivées et des départs des salariés en cours de période de décompte de la durée du travail	16
Article 7.6. <i>Activité partielle</i>	17
ARTICLE 8. ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL SUR UNE PÉRIODE SUPÉRIEURE À L'ANNÉE	17
CHAPITRE III - PRENDRE EN COMPTE L'AUTONOMIE DES SALARIÉS	19
ARTICLE 9. CONVENTION DE FORFAIT EN HEURES SUR L'ANNÉE.....	19
Article 9.1. <i>Champ d'application</i>	19
Article 9.2. <i>Période de décompte</i>	19
Article 9.3. <i>Volume annuel d'heures de travail convenu</i>	19
Article 9.4. <i>Répartition de la durée du travail, respect des durées maximales et des temps de repos</i>	20
Article 9.5. <i>Modalités de contrôle du nombre d'heures de travail</i>	20
Article 9.6. <i>Rémunération</i>	20
9.6.1. Principe.....	20

9.6.2. Incidence, sur la rémunération, des absences, des arrivées et des départs en cours de période de décompte.....	21
ARTICLE 10. CONVENTION DE FORFAIT EN JOURS SUR L'ANNÉE.....	21
Article 10.1. Champ d'application	21
Article 10.2. Période de décompte.....	22
Article 10.3. Volume annuel de jours de travail convenu	22
Article 10.4. Répartition des jours de travail sur l'année.....	22
Article 10.5. Rémunération.....	23
10.5.1. Principe.....	23
10.5.2. Incidence, sur la rémunération, des absences, des arrivées et des départs en cours de période de décompte	24
Article 10.6. Contrôle du nombre de jours de travail.....	24
Article 10.7. Evaluation et suivi régulier de la charge de travail	24
Article 10.8. Entretiens périodiques.....	24
Article 10.9. Droit à la déconnexion	25
Article 10.10. Retraite progressive	25
ARTICLE 11. CADRES DIRIGEANTS	26
Article 11.1. Salariés visés	26
Article 11.2. Règles applicables en matière de durée du travail.....	26
Article 11.3. Rémunération.....	26
CHAPITRE IV - ASSURER LA CONTINUITÉ DE L'ACTIVITÉ SUR LA SEMAINE	27
ARTICLE 12. PRINCIPE DU REPOS HEBDOMADAIRE.....	27
ARTICLE 13. TRAVAIL EN CONTINU POUR RAISONS ÉCONOMIQUES	27
Article 13.1. Mise en œuvre.....	27
Article 13.2. Durée du travail.....	27
ARTICLE 14. EQUIPES DE SUPPLÉANCE	28
Article 14.1. Définition du travail en équipe de suppléance	28
Article 14.2. Formalités de mise en œuvre	28
Article 14.3. Durée du travail.....	28
Article 14.4. Conditions de formation des salariés en équipe de suppléance.....	28
Article 14.5. Modalités d'exercice du droit d'occuper un emploi autre que de suppléance	29
Article 14.6. Rémunération.....	29
CHAPITRE V - ASSURER LA CONTINUITÉ DE L'ACTIVITÉ SUR LA JOURNÉE : LE TRAVAIL DE NUIT	30
ARTICLE 15. DÉFINITION DU TRAVAIL DE NUIT ET DU TRAVAILLEUR DE NUIT	30
ARTICLE 16. LIMITATION DU RECOURS AU TRAVAIL DE NUIT DES TRAVAILLEURS DE NUIT	30
ARTICLE 17. CONTREPARTIE SPÉCIFIQUE AU PROFIT DES TRAVAILLEURS DE NUIT	31
Article 17.1. Contrepartie en repos.....	31
Article 17.2. Contrepartie salariale.....	31
ARTICLE 18. ORGANISATION DU TRAVAIL DANS LE CADRE DU POSTE DE NUIT	31
ARTICLE 19. CONDITIONS D'AFFECTATION DU SALARIÉ À UN POSTE DE NUIT	32
ARTICLE 20. MESURES DESTINÉES À FAVORISER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.....	33
ARTICLE 21. FORMATION PROFESSIONNELLE DES TRAVAILLEURS DE NUIT	33
CHAPITRE VI - TEMPS PARTIEL.....	34
ARTICLE 22. FORMALITÉS DE MISE EN ŒUVRE	34
Article 22.1. Horaires à temps partiel mis en place à la demande des salariés.....	34
Article 22.2. Horaire à temps partiel mis en place à l'initiative de l'employeur.....	34
ARTICLE 23. PRIORITÉ D'EMPLOI D'UN SALARIÉ À TEMPS PARTIEL.....	35
ARTICLE 24. DURÉE DU TRAVAIL DES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL.....	35
Article 24.1. Durée minimale de travail.....	35
Article 24.2. Heures complémentaires.....	36

Article 24.3.	Complément d'heures	36
Article 24.4.	Répartition de la durée du travail	36
Article 24.5.	Garanties particulières	38
24.5.1.	Indemnités de rupture.....	38
24.5.2.	Assurance chômage.....	38
24.5.3.	Retraite.....	38
CHAPITRE VII - CONTREPARTIES À CERTAINES ORGANISATIONS DU TRAVAIL		39
CHAPITRE VIII - CONGÉS PAYÉS		40
ARTICLE 25.	DURÉE DU CONGÉ ET PÉRIODE D'ACQUISITION	40
Article 25.1.	Dispositions générales.....	40
Article 25.2.	Congé supplémentaire	40
Article 25.3.	Durée du congé : assimilation de certaines période d'absence à du temps de travail effectif 40	
ARTICLE 26.	PÉRIODE DE PRISE DES CONGÉS PAYÉS ET ORDRE DES DÉPARTS.....	40
ARTICLE 27.	MODIFICATION DE L'ORDRE DES DÉPARTS OU DES DATES DE CONGÉS ET RAPPEL EN COURS DE CONGÉS.....	41
ARTICLE 28.	RÈGLES DE FRACTIONNEMENT.....	41
ARTICLE 29.	MODALITÉS DE REPORT DES CONGÉS.....	41
CHAPITRE IX - COMPTE ÉPARGNE-TEMPS.....		43
ARTICLE 30.	FORMALITÉS DE MISE EN ŒUVRE	43
ARTICLE 31.	OUVERTURE DU COMPTE	43
ARTICLE 32.	TENUE DU COMPTE	43
ARTICLE 33.	ALIMENTATION DU COMPTE.....	43
Article 33.1.	Alimentation à l'initiative du salarié	43
Article 33.2.	Alimentation à l'initiative de l'employeur	44
ARTICLE 34.	VALORISATION DES ÉLÉMENTS ÉPARGNÉS.....	45
ARTICLE 35.	UTILISATION DU COMPTE.....	45
ARTICLE 36.	LIQUIDATION OU TRANSFERT DES DROITS ACQUIS INSCRITS AU CRÉDIT DU SALARIÉ.....	46
ARTICLE 37.	FINANCEMENT D'UN CONGÉ OU D'UN PASSAGE À TEMPS PARTIEL	47
ARTICLE 38.	CESSATION ET TRANSMISSION DU COMPTE	48
CHAPITRE X - DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS		49
ARTICLE 39.	DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....	49
ARTICLE 40.	LES TEMPS DE DÉPLACEMENT PROFESSIONNEL INHABITUELS.....	49
Article 40.1.	Décompte du temps de travail en heures.....	49
Article 40.2.	Décompte du temps de travail en jours.....	50
ARTICLE 41.	TEMPS DE DÉPLACEMENT DES SALARIÉS ITINÉRANTS	50
ARTICLE 42.	FRAIS DE DÉPLACEMENT PROFESSIONNEL	50
ARTICLE 43.	VOYAGE DE DÉTENTE	51
ARTICLE 44.	CONGÉS POUR ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX	51
ARTICLE 45.	GARANTIE DU NOMBRE DE JOURS FÉRIÉS.....	52
ARTICLE 46.	CONDITIONS DE DÉPLACEMENT	52
ARTICLE 47.	REPRÉSENTATION DU PERSONNEL.....	52
ARTICLE 48.	AUTRES DISPOSITIONS RELATIVES AUX DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS	52
CHAPITRE XI - ORGANISATIONS PARTICULIÈRES DU TRAVAIL.....		53
ARTICLE 49.	RÔLE DE LA BRANCHE.....	53
CHAPITRE XII - DISPOSITIONS FINALES		54
ARTICLE 50.	DISPOSITIONS TRANSITOIRES	54
ANNEXE – GLOSSAIRE.....		55

Préambule

Les signataires des présentes dispositions conventionnelles réaffirment que seule une industrie forte est en mesure de tirer l'économie nationale vers la croissance et le plein emploi.

Une industrie forte suppose que les entreprises qui la composent, d'une part, disposent des moyens nécessaires à leur propre croissance, et, d'autre part, puissent faire valoir leur attractivité pour faciliter les investissements sur le territoire national.

C'est à ces conditions qu'elles pourront se développer et ainsi faire croître l'emploi direct et indirect, dans un contexte concurrentiel largement international et à l'heure où elles doivent relever des défis permanents liés notamment aux évolutions technologiques et numériques.

A ce titre, la question du temps de travail et de son organisation constitue, avec d'autres enjeux tels que la recherche et l'innovation, l'un des leviers de leur performance économique, créatrice d'emplois.

La capacité d'une entreprise à adapter le temps de travail en fonction des fluctuations de sa charge de travail constitue un enjeu sur le long terme, en ce qu'elle lui donne la possibilité d'ajuster son activité à un environnement fluctuant. En cas de difficultés économiques, cette capacité d'adaptation peut constituer un facteur de maintien dans l'emploi et une sérieuse alternative aux suppressions d'emploi. En période d'accroissement d'activité, elle doit donner aux entreprises la possibilité de faire face rapidement à un surcroît temporaire de travail pour espérer décrocher de nouveaux marchés, qui, eux seuls, permettront de développer l'emploi de manière pérenne.

Cette capacité d'adaptation est d'autant plus cruciale alors même que les entreprises, malgré les efforts en matière d'apprentissage et de formation continue, réalisés par la branche, peinent souvent à trouver des compétences disponibles sur leur bassin d'emploi.

Cette agilité dans l'organisation du travail doit être permise dans le respect des conditions de vie, de santé et de sécurité des salariés, les principaux acteurs de la performance de l'industrie étant les femmes et les hommes qui la composent. C'est pourquoi les signataires attachent une importance particulière aux conditions dans lesquelles sont mis en place et modifiés les horaires de travail, et en particulier, chaque fois que possible, à la prise en compte des contraintes personnelles des salariés, ainsi qu'à l'impact que les évolutions technologiques et numériques peuvent avoir sur le temps de travail et son organisation. A cet égard, ils souhaitent proposer, par un travail paritaire, des solutions concrètes aux entreprises et aux salariés pour leur permettre de mieux identifier les opportunités, mais également les risques que représentent ces évolutions, aujourd'hui et demain.

Par ailleurs, lorsqu'elle conduit à augmenter le temps de travail ou qu'elle donne lieu à des contraintes particulières de travail (travail de nuit, en équipe, astreinte, habillage et déshabillage, etc.), cette capacité d'adaptation doit être associée à une juste rémunération du temps de travail excédentaire ou à des contreparties adaptées aux contraintes particulières considérées. Cette rémunération et ces contreparties sont, pour la première fois, traitées au niveau national, pour renforcer l'équité dans les entreprises de la métallurgie, mais également pour leur donner plus de visibilité et ainsi contribuer à l'attractivité des métiers et des conditions d'emploi dans la branche.

Les signataires considèrent que la question du temps de travail doit également s'envisager sur l'ensemble de la carrière du salarié, en fonction de l'évolution de son niveau de responsabilités, mais également de ses contraintes personnelles et professionnelles. Ils entendent ainsi faciliter, par exemple, le passage d'un décompte du temps de travail à un autre, et en particulier l'accès au temps partiel ou le retour au travail à temps plein, mais également faciliter la mise en place de comptes épargne-temps, qui peut constituer un instrument puissant de gestion des rythmes de travail au cours de la carrière.

Le présent accord modernise ainsi les dispositions conventionnelles préexistantes, en créant un cadre rénové, prenant en compte les nombreuses évolutions législatives et réglementaires récentes, mais également les évolutions intervenues dans d'autres domaines, en particulier concernant les déplacements professionnels. Il permet également de clarifier les conditions de mise en œuvre de certaines organisations du temps de travail, et ainsi lever certaines difficultés d'application.

Conscients des effets potentiels de l'articulation des normes sociales qui résultent des dernières évolutions législatives, en particulier concernant les rapports entre l'accord de branche et l'accord d'entreprise, les signataires souhaitent fixer, par cet accord, un cadre conventionnel complet relatif à la durée du travail et de son organisation, abordant, pour la première fois, l'ensemble des champs ouverts à la négociation par le législateur en la matière.

Ce cadre propose ainsi, dans le même temps, d'une part, un accès facilité, en particulier pour les PME, aux dispositifs les plus adaptés à chaque activité, et, d'autre part, un équilibre global de référence, susceptible d'être modifié, grâce au dialogue social au sein de l'entreprise, au profit d'un autre équilibre plus adapté à son contexte économique et social.

Chapitre I - Durée du travail : règles générales

Article 1. Durée légale de travail effectif

En application de l'article L. 3121-27 du Code du travail, la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet est fixée à 35 heures par semaine.

Article 2. Les temps hors temps de travail effectif

Article 2.1. Le temps de déplacement professionnel

Les dispositions relatives au temps de déplacement sont prévues par le Chapitre X - des présentes dispositions conventionnelles.

Article 2.2. Le temps d'habillage et déshabillage

Le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage visé à l'article L. 3121-3 du Code du travail n'est pas du temps de travail effectif. Il fait l'objet d'une contrepartie lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions législatives ou conventionnelles, ou par le règlement intérieur ou le contrat de travail et qu'elle doit être mise et ôtée dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, notamment, en raison d'impératifs liés à des raisons d'hygiène ou de sécurité.

La contrepartie fixée par l'employeur est adaptée aux conditions d'habillage et de déshabillage imposées par l'entreprise. En tout état de cause, cette contrepartie ne peut être inférieure, pour chaque semaine comportant un temps d'habillage et de déshabillage visé à l'article L. 3121-3 du Code du travail, à une indemnité égale à la moitié du taux horaire du salaire minimum hiérarchique applicable au salarié. Cette indemnité peut être versée en une seule fois dans le cadre de chaque période de 12 mois civils.

Cette contrepartie peut être convertie, à l'initiative de l'employeur, ou à la demande du salarié et après accord de l'employeur, en un repos équivalent, le cas échéant, attribué en une seule fois dans le cadre de chaque période de 12 mois civils. L'employeur en fixe les modalités de prise.

En application de l'article L. 2253-3 du Code du Travail, les dispositions du présent article ne sont pas applicables lorsqu'un accord d'entreprise prévoit des contreparties au titre du temps d'habillage et de déshabillage, quels que soient le montant et les modalités de calcul ou de versement de la contrepartie prévue par cet accord d'entreprise.

Article 2.3. Le temps d'astreinte

2.3.1. Dispositions générales

Les dispositions du présent article 2.3.1. s'appliquent à l'ensemble des salariés, que leur temps de travail soit décompté en heures ou en jours.

En application de l'article L. 3121-9 du Code du travail, une période d'astreinte est une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service

de l'entreprise. La période d'astreinte ne constitue pas un temps de travail effectif. A ce titre, elle est prise en compte pour le calcul de la durée minimale de repos quotidien et des durées minimales de repos hebdomadaire.

En revanche, les temps d'intervention, incluant le temps de trajet aller-retour du domicile au lieu d'intervention, constituent un temps de travail effectif, et sont rémunérés et décomptés comme tel, que le temps de travail soit décompté en heures ou en jours.

2.3.1.1. Modalités d'organisation des astreintes

En application de l'article L. 3121-11 du Code du travail, l'astreinte peut être instituée dans l'entreprise ou l'établissement pour tout ou partie des salariés, après avis du comité économique et social, s'il existe. L'entreprise détermine les périodes pendant lesquelles les astreintes peuvent être programmées. Les astreintes peuvent coïncider avec des périodes de repos quotidien et hebdomadaire, des jours fériés chômés et des jours non travaillés en raison de la répartition du temps de travail applicable au salarié concerné, à l'exclusion des périodes de congés payés.

L'entreprise veille à organiser un roulement entre les salariés placés en situation d'astreinte.

2.3.1.2. Modalités d'information des salariés de la programmation des astreintes

L'employeur informe, par tout moyen, chaque salarié de son programme individuel d'astreinte, dans les délais prévus au 2° de l'article L. 3121-12 du Code du travail, soit un délai de 15 jours civils, susceptible d'être réduit jusqu'à un jour franc en cas de circonstances exceptionnelles.

2.3.1.3. Compensation des astreintes

Le salarié bénéficie d'une compensation au titre du temps d'astreinte, déterminée par l'employeur. Cette compensation ne peut être inférieure à une indemnité égale :

- au taux horaire du salaire minimum hiérarchique applicable au salarié, pour chaque période d'astreinte située sur un repos quotidien ;
- à deux fois le taux horaire du salaire minimum hiérarchique applicable au salarié, pour chaque période d'astreinte située sur un jour de repos.

Cette indemnité peut être versée en une seule fois dans le cadre de chaque période de 12 mois civils.

Cette compensation peut être convertie, à l'initiative de l'employeur, ou à la demande du salarié et après accord de l'employeur, en un repos équivalent, le cas échéant, attribué en une seule fois dans le cadre de chaque période de 12 mois civils. L'employeur en fixe les modalités de prise.

En application de l'article L. 2253-3 du Code du travail, les dispositions du présent article ne sont pas applicables lorsqu'un accord d'entreprise prévoit une ou des compensations au titre du temps d'astreinte, quels que soient le montant et les modalités de calcul ou de versement de la ou des compensations prévues par cet accord d'entreprise.

2.3.1.4. Articulation du repos quotidien et hebdomadaire avec des temps d'astreinte en cas de travaux urgents

Conformément aux articles D. 3131-1 et D. 3131-2 du Code du travail, si le salarié est amené à intervenir pour effectuer des travaux urgents pendant la période de repos quotidien, il bénéficie d'une durée de repos équivalente au temps de repos supprimé.

S'il n'est pas possible d'attribuer un repos équivalent au temps de repos minimal quotidien supprimé, le salarié bénéficie de la contrepartie prévue à l'Article 4.

Conformément à l'article L. 3132-4 du Code du travail, si le salarié est amené à intervenir pour effectuer des travaux urgents pendant la période de repos hebdomadaire de vingt-quatre heures consécutives, le salarié bénéficie d'un temps de repos compensateur d'une durée équivalente au repos supprimé.

2.3.1.5. Modalités de suivi des temps d'astreinte

Le suivi du temps d'astreinte est assuré par l'employeur ou par le salarié lui-même sous la responsabilité de l'employeur.

Conformément à l'article R. 3121-2 du Code du travail, il est remis en fin de mois à chaque salarié concerné un document récapitulatif le nombre d'heures d'astreinte qu'il a accomplies au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante.

A l'occasion de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, visée à l'article L. 2312-17 du Code du travail, l'employeur informe le comité social et économique sur le nombre de salariés concernés par des périodes d'astreinte et le volume global d'heures de travail effectif accomplies sur l'ensemble de ces périodes.

2.3.2. Dispositions spécifiques aux salariés dont le temps de travail est décompté en jours

L'employeur veille à limiter le nombre et la fréquence des astreintes des salariés dont le temps de travail est décompté en jours sur l'année. En effet, l'astreinte est une contrainte particulière dans l'organisation du temps de travail du salarié, qui n'est compatible avec un décompte du temps de travail en jours sur l'année que dans la mesure où elle ne remet pas en cause l'autonomie du salarié, définie à l'Article 10.1.

Sans préjudice des dispositions prévues au présent Article 2.3. lorsqu'il nécessite un déplacement professionnel, le temps d'intervention au cours d'une période d'astreinte, effectué par le salarié dont le temps de travail est décompté en jours sur l'année, est rémunéré, selon les cas, à hauteur d'une journée ou demi-journée de travail.

Article 3. Durées maximales de travail

Article 3.1. Durée maximale quotidienne

En application de l'article L. 3121-18 du Code du travail, la durée maximale quotidienne de travail effectif de chaque salarié est de 10 heures.

Sans préjudice des dérogations prévues par les dispositions législatives et réglementaires, cette durée peut être portée, en fonction des nécessités, à 12 heures en cas de surcroît temporaire d'activité, ainsi que pour les salariés exerçant une activité de montage sur chantiers, les salariés exerçant une activité de maintenance et d'après-vente.

Article 3.2. Durées maximales hebdomadaires

Conformément à l'article L. 3121-20 du Code du travail, la durée maximale hebdomadaire de travail est de 48 heures.

Sans préjudice des dérogations prévues par les dispositions législatives et réglementaires, la durée hebdomadaire moyenne de travail effectif ne peut dépasser 44 heures calculées sur une période quelconque de 12 semaines consécutives. En tout état de cause, cette durée moyenne ne peut excéder 42 heures calculées sur une période de 24 semaines consécutives.

Par exception à l'alinéa précédent, pour les salariés exerçant une activité de montage sur chantiers, de maintenance ou d'après-vente, la durée hebdomadaire moyenne de travail ne peut dépasser 46 heures calculées sur une période quelconque de 12 semaines consécutives. En tout état de cause, cette durée moyenne ne peut excéder 44 heures calculées sur une période de 24 semaines consécutives.

L'allongement de la durée hebdomadaire de travail jusqu'à ces durées maximales peut être justifié par un surcroît temporaire d'activité qui peut résulter d'une commande exceptionnelle ou du lancement d'un nouveau produit. Dans ce cas, le recours à l'allongement de la durée hebdomadaire de travail peut survenir notamment en raison d'une pénurie de main d'œuvre ou du manque de visibilité sur la pérennité de la charge de travail de l'entreprise.

Article 4. Repos quotidien

Conformément à l'article L. 3131-1 du Code du travail, le temps de repos quotidien de chaque salarié ne peut être inférieur à 11 heures consécutives.

Toutefois, conformément à l'article L. 3131-1 du Code du travail, le temps de repos quotidien peut être réduit en cas d'urgence dans le respect des dispositions réglementaires.

Le repos quotidien est réduit dans la limite de 9 heures pour les salariés exerçant l'une des activités visées ci-dessous :

- activités caractérisées par l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail du salarié ou par l'éloignement entre différents lieux de travail du salarié l'empêchant de revenir à son domicile ;
- activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes ;
- activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production, notamment pour les établissements ou parties d'établissements pratiquant une organisation du travail par équipes successives, chaque fois que le salarié change d'équipe ou de poste et ne peut bénéficier, entre la fin d'une équipe et le début de la suivante, d'une période de repos quotidien de 11 heures consécutives ;
- activités de manutention ou d'exploitation qui concourent à l'exécution des prestations de transport ;

- activités qui s'exercent par période de travail fractionnées dans la journée.

Le temps de repos supprimé est donné le plus rapidement possible, par l'allongement du temps de repos d'une autre journée.

S'il n'est pas possible d'attribuer un repos équivalent au temps de repos quotidien supprimé, le salarié bénéficie d'une contrepartie équivalente. Cette contrepartie est une indemnité égale, pour chaque heure de repos supprimée, à la rémunération calculée en fonction du taux horaire de base. Lorsque le repos supprimé est inférieur à une heure, cette indemnité est réduite à due proportion.

Article 5. Adapter l'horaire à la charge de travail : le recours aux heures supplémentaires

Article 5.1. Modalités d'accomplissement des heures supplémentaires

Dans le respect des dispositions législatives et conventionnelles relatives aux durées maximales de travail et aux durées minimales de repos, le recours aux heures supplémentaires relève du pouvoir de direction de l'employeur.

Article 5.2. Rémunération des heures supplémentaires

Les heures accomplies au-delà de la durée légale sont des heures supplémentaires ouvrant droit à une majoration de 25% pour les 8 premières heures et de 50% pour les suivantes.

Dans le cadre d'un décompte du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, les 8 premières heures mentionnées à l'alinéa précédent s'apprécient en moyenne sur la période de décompte retenue.

Article 5.3. Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur

Le paiement de tout ou partie de la majoration prévue à l'Article 5.2. , pour les quatre premières heures supplémentaires, peut être remplacé par l'attribution d'un repos compensateur équivalent.

Dans les entreprises pourvues d'un ou plusieurs délégués syndicaux, un accord collectif peut prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent.

Dans les entreprises non pourvues de délégués syndicaux, le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations, par un repos compensateur équivalent peut être mis en place par l'employeur à condition que le comité social et économique, s'il existe, ne s'y oppose pas.

Dans tous les cas, le paiement de tout ou partie des heures supplémentaires visées au troisième alinéa de l'Article 5.4. peut être remplacé par un repos compensateur équivalent après accord entre l'employeur et le salarié.

Les conditions et les modalités de prise de ce repos compensateur sont déterminées par l'employeur, après information du comité social et économique, s'il existe.

Le repos compensateur est pris dans les 12 mois qui suivent son acquisition.

Article 5.4. Volume d'heures supplémentaires : Détermination, utilisation et dépassement du contingent annuel

En application de l'article L. 3121-33 du Code du travail, le contingent d'heures supplémentaires est fixé à 220 heures par an et par salarié.

Ce contingent est réduit à 175 heures en cas de décompte du temps de travail sur une période au moins égale à 12 mois consécutifs.

Lorsque l'activité le justifie, le contingent applicable peut être complété par un contingent complémentaire de **80 heures** supplémentaires mobilisables une année sur deux par l'employeur. Le taux de majoration applicable à ces heures supplémentaires, prévu à l'article 5.2, est majoré de **25 points**.

Par ailleurs, les signataires prennent acte de la disparition, dans les dispositions légales, du dispositif « d'heures choisies », permettant, par accord entre l'employeur et le salarié, d'accomplir des heures supplémentaires, sans limite de volume, au-delà du contingent annuel applicable et sans attribution de la contrepartie obligatoire en repos. Pour maintenir la possibilité d'augmenter la durée du travail sur la base du volontariat, les entreprises disposent d'un contingent complémentaire de 150 heures supplémentaires. Par exception à l'Article 5.1. , les heures supplémentaires imputées sur ce contingent nécessitent de recueillir l'accord écrit du salarié concerné. Le refus d'accomplir les heures supplémentaires visées au présent alinéa ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Les contingents complémentaires visés aux deux alinéas précédents sont mobilisables en tout ou partie, alternativement ou cumulativement. En aucun cas, ils ne peuvent conduire au dépassement des durées maximales de travail journalière et hebdomadaires, visées à l'Article 3, et en particulier la durée hebdomadaire moyenne appréciée sur 12 semaines consécutives.

Les heures effectuées en dehors des contingents fixés au présent article ouvrent droit à une contrepartie obligatoire sous forme de repos dans les conditions définies ci-dessous.

Article 5.5. Contrepartie obligatoire en repos

En application de l'article L. 3121-33 du Code du travail, la contrepartie obligatoire en repos, attribuée au titre des heures supplémentaires effectuées en dehors des contingents mentionnés à l'Article 5.4. , est égale à 50 % des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent pour les entreprises de 20 salariés au plus, et à 100% de ces mêmes heures pour les entreprises de plus de 20 salariés.

Le repos à titre de contrepartie des heures supplémentaires effectuées en dehors des contingents applicables est pris dans les conditions et selon les modalités fixées par l'employeur, après information du comité social et économique, s'il existe.

Le salarié peut demander à prendre la contrepartie obligatoire en repos lorsqu'il a acquis un crédit de repos au moins égal à la valeur horaire de sa journée de travail.

La demande du salarié doit être adressée par écrit à son employeur au moins un mois avant la date à laquelle il souhaiterait prendre son repos.

L'employeur fait connaître son acceptation ou son refus dans un délai de 7 jours ouvrés suivant la réception de la demande. En cas de refus, il fixe au salarié une autre date de prise du repos.

Le repos peut être pris par journées entières ou par demi-journées.

Le repos doit être pris dans un délai de 3 mois courant à partir de la date d'ouverture du droit à repos. Ce délai peut être porté jusqu'à 12 mois par accord entre l'employeur et le salarié.

Si le salarié n'a pas manifesté la volonté de prendre son repos dans le délai qui lui est imparti, l'employeur lui demande et le met effectivement en mesure de le prendre dans un nouveau délai d'un an, à l'issue duquel le repos non pris est perdu.

Article 6. Faire face à des interruptions collectives de travail : les heures de récupération

Conformément à l'article L. 3121-50 du Code du travail, la récupération des heures perdues peut être mise en œuvre par suite d'une interruption collective du travail résultant d'une des causes suivantes :

- Causes accidentelles, intempéries ou en cas de force majeure ;
- Inventaire ;
- Chômage d'un jour ou de deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou d'un jour précédant les congés annuels.

L'employeur informe l'inspecteur du travail dans les conditions visées à l'article R. 3121-33 du Code du travail.

Les heures collectivement perdues peuvent faire l'objet d'une récupération collective ou par roulement.

La répartition des heures de récupération est fixée par l'employeur dans le respect des dispositions législatives et conventionnelles relatives aux durées maximales de travail et aux repos.

Les heures de récupération sont des heures de travail qui ont été déplacées pour une des causes visées à l'article L. 3121-50 précité du Code du travail. A ce titre, la rémunération versée au titre de ces heures de travail est égale à celle qui aurait été due au salarié si elles n'avaient pas été déplacées.

Chapitre II - Faire face aux variations d'activité : le décompte pluri-hebdomadaire du temps de travail

Article 7. Organisation du temps de travail sur une période au plus égale à l'année

Article 7.1. Champ d'application

L'organisation du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année, telle que prévue à l'article L. 3121-44 du Code du travail, peut être instituée pour tous les salariés, y compris, si l'entreprise le prévoit, les salariés à temps partiel, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés titulaires d'un contrat de travail temporaire.

Toutefois, les entreprises ayant recours à ce décompte pluri-hebdomadaire du temps de travail veillent à limiter le recours à des salariés sous contrat de travail temporaire dans les ateliers ou services concernés par ce régime de décompte du temps de travail. A cet effet, elles peuvent faire appel à ces salariés de façon alternative ou complémentaire au décompte pluri-hebdomadaire.

Article 7.2. Formalités de mise en œuvre

Dans les entreprises pourvues d'un ou plusieurs délégués syndicaux, l'employeur qui envisage de mettre en place, pour la première fois, un décompte du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année, engage au préalable une négociation sur les modalités de mise en œuvre de ce décompte, sauf si la mise en place d'une tel décompte a été négociée dans le cadre des précédentes négociations obligatoires d'entreprise sans parvenir à la conclusion d'un accord. Si les parties ne parviennent pas à un accord à l'issue de cette négociation, l'entreprise peut mettre en place ce décompte dans les conditions prévues au présent Article 7.

La mise en place du décompte du temps de travail sur une période au plus égale à l'année, ainsi que la fixation de ses modalités de mise en œuvre sont soumises à une consultation préalable du comité social et économique. En l'absence de comité social et économique, les entreprises ou établissements peuvent recourir à ce décompte après information, par tout moyen, des salariés concernés.

Article 7.3. Période de décompte

L'horaire hebdomadaire de travail des salariés peut varier autour de l'horaire hebdomadaire moyen applicable dans l'entreprise sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à 12 mois consécutifs, de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà du volume horaire moyen défini dans l'entreprise se compensent arithmétiquement.

La période de décompte de l'horaire retenue par l'entreprise ou l'établissement est portée à la connaissance des salariés par tout moyen avant son commencement.

Article 7.4. Détermination et modification de la durée et de la répartition du temps de travail

Si la période de décompte retenue dans l'entreprise est inférieure à 12 mois, le volume horaire hebdomadaire moyen de travail retenu peut être inférieur, égal ou supérieur à la durée légale de 35 heures.

Si la période de décompte retenue dans l'entreprise est égale à 12 mois, le volume horaire annuel retenu peut être inférieur, égal ou supérieur à 1607 heures.

Lorsque le volume horaire retenu est, dans le cadre d'une période de décompte inférieure à l'année, supérieur à 35 heures en moyenne, ou, dans le cadre d'une période de décompte annuelle, supérieur à 1607 heures, la rémunération mensuelle inclut le paiement des heures supplémentaires comprises dans le volume horaire de référence.

Dans le cadre d'un décompte du temps de travail sur une période au plus égale à 12 mois, le volume hebdomadaire de travail est programmé de manière collective ou, si l'activité des salariés concernés le justifie, de manière individuelle.

Les variations d'horaires suscitées par la fluctuation de la charge de travail sont effectuées dans le respect des durées maximales en vigueur.

Dans l'hypothèse où les variations de la durée du travail sont programmées selon une planification individuelle, l'employeur établit un document de contrôle des horaires faisant apparaître la durée de travail accomplie chaque semaine. Ce document peut être tenu par l'employeur ou par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

Le comité social et économique, s'il existe, est informé des modalités de mise en œuvre du décompte du temps de travail sur la période retenue. Cette information est fournie dans le cadre de la consultation visée au 3° de l'article L. 2312-17 du Code du travail.

Les salariés concernés sont informés des modifications de leur volume horaire de travail ou de leurs horaires, par tout moyen, dans le respect d'un délai de prévenance au moins égal à 9 jours civils, sauf contrainte d'ordre technique (notamment une panne de machine ou un manque d'énergie), économique (notamment une perte de clients ou une commande urgente) ou social (notamment pour permettre, au regard du calendrier, de dégager des journées ou demi-journée de repos) justifiant une réduction de ce délai.

En cas de réduction de ce délai de prévenance dans les conditions prévues à l'alinéa précédent, l'employeur attribue aux salariés dont le temps de travail est décompté sur l'année, pour chaque mois au cours duquel le délai est réduit, une indemnité égale à la moitié du taux horaire de base du salarié. Cette indemnité est attribuée au plus tard au cours du mois suivant la fin de la période de décompte considérée.

Cette indemnité peut être convertie, à l'initiative de l'employeur, pour chaque mois au cours duquel le délai est réduit, en un repos équivalent, qui peut être attribué en une seule fois dans le cadre de chaque période de 12 mois civils. L'employeur en fixe les modalités de prise.

Les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail prévues au présent article sont applicables aux salariés à temps partiel dont le temps de travail est décompté sur une période pluri-hebdomadaire.

Article 7.5. Conditions de rémunération

7.5.1. Rémunération en cours de période de décompte

Dans le cadre d'un décompte pluri-hebdomadaire du temps de travail, la rémunération mensuelle des salariés est lissée sur la base de la durée hebdomadaire moyenne de travail retenue par l'employeur pour les salariés à temps complet et sur la base de la durée hebdomadaire moyenne contractuelle pour les salariés à temps partiel.

Le cas échéant, cette rémunération inclut le paiement des heures supplémentaires comprises dans la durée hebdomadaire moyenne, lorsqu'elle est supérieure à 35 heures, ou dans le volume horaire annuel, lorsqu'il est supérieur à 1607 heures.

Les heures effectuées au cours de la période de décompte au-delà de la durée hebdomadaire moyenne applicable au salarié ne sont ni des heures complémentaires, ni des heures supplémentaires. De la même façon, les heures non effectuées au-dessous de la durée légale du travail, ou de la durée contractuelle pour les salariés à temps partiel, lors des périodes de faible activité, n'ont pas la nature d'heures ouvrant droit à l'indemnisation prévue au titre de l'activité partielle.

7.5.2. Rémunération en fin de période de décompte

Conformément à l'article L. 3121-41 du Code du travail, constituent des heures supplémentaires les heures de travail effectif qui excèdent la durée annuelle de 1607 heures ou, en cas de décompte du temps de travail sur une période inférieure à l'année, les heures qui excèdent la durée moyenne hebdomadaire de 35 heures.

Chacune de ces heures ayant la nature d'heures supplémentaires sont rémunérées et ouvrent droit, conformément à l'Article 5.2. du présent accord, à une majoration de salaire, sauf si le paiement de ces heures et, le cas échéant, des majorations afférentes est remplacé par un repos compensateur, tel que prévu à l'Article 5.3.

En fin de période de décompte, chacune des heures qui excèdent l'horaire hebdomadaire moyen de 35 heures ou, le cas échéant, l'horaire hebdomadaire moyen supérieur à 35 heures sur la base duquel la rémunération est lissée, ouvre droit, dans les conditions de l'Article 5.2. précité, à un complément de rémunération majoré au titre des heures supplémentaires, à l'exception de celles qui auraient déjà été rémunérées en cours de période de décompte.

Pour les salariés à temps partiel, et conformément à l'article L. 3123-8 du Code du travail, les heures qui excèdent la durée hebdomadaire moyenne contractuelle de travail appréciée sur la période de décompte retenue sont des heures complémentaires qui ouvrent droit à la rémunération et aux majorations correspondantes, dans les conditions prévues à l'Article 24.2.

En l'absence de mise en œuvre d'une mesure d'activité partielle, à la fin de la période de décompte, s'il apparaît que les périodes de haute activité n'ont pas permis de compenser les périodes de basse activité, la rémunération du salarié ne peut pas être réduite.

7.5.3. Incidences, sur la rémunération, des absences, des arrivées et des départs des salariés en cours de période de décompte de la durée du travail

En cas d'absence individuelle du salarié, les heures non travaillées du fait de cette absence sont comptabilisées pour l'appréciation du respect du volume horaire de travail à effectuer sur la période de décompte retenue, de façon à ce que l'absence n'ait pas pour effet d'entraîner une récupération prohibée par l'article L. 3121-50 du Code du travail.

Ces heures non travaillées sont déduites de la rémunération mensuelle lissée versée au salarié le mois de son absence. Lorsque l'absence est indemnisée, l'indemnisation est calculée sur la base de la rémunération mensuelle lissée.

Lorsqu'un salarié n'est pas présent sur la totalité de la période de décompte de l'horaire, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période de décompte visée à l'Article 7.3.

, sa rémunération est, le cas échéant, régularisée sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail, par rapport à la durée hebdomadaire moyenne sur la base de laquelle sa rémunération est lissée.

Toutefois, si un salarié fait l'objet d'un licenciement pour motif économique au cours de la période de décompte de l'horaire, il conserve le supplément de rémunération qu'il a perçu par rapport à son temps de travail réel.

Article 7.6. Activité partielle

Lorsque, en cours de période de décompte, il apparaît que les baisses d'activité ne peuvent être intégralement compensées par des hausses d'activité avant la fin de la période de décompte, l'employeur peut, après consultation du comité social et économique, interrompre le décompte pluri-hebdomadaire du temps de travail.

En l'absence de comité social et économique, cette interruption peut être décidée après information des salariés concernés.

Dès lors que la réduction ou la suspension d'activité répond aux conditions des articles R.5122-1 et suivants du Code du travail, l'employeur demande l'application du régime d'activité partielle.

La rémunération du salarié est alors régularisée sur la base de son temps réel de travail et du nombre d'heures indemnisées au titre de l'activité partielle.

L'imputation des trop-perçus donne lieu aux échelonnements souhaitables dans les conditions prévues à l'article L. 3251-3 du Code du travail.

Par ailleurs, afin de garantir une plus grande équité entre l'ensemble des entreprises et leurs salariés, les signataires réitèrent leur demande aux pouvoirs publics d'apprécier la durée légale, au-dessous de laquelle toute heure chômée ouvre droit à allocation, sur la période de décompte du temps de travail retenue pour chaque salarié concerné, et non systématiquement sur la période hebdomadaire.

Article 8. Organisation du temps de travail sur une période supérieure à l'année

Certaines entreprises industrielles sont soumises à des variations d'activité qui répondent à des cycles et qui dépassent un cadre annuel.

Afin d'assurer la réactivité nécessaire au maintien et à l'amélioration de la compétitivité de ces entreprises, y compris lorsqu'elles sont confrontées à des difficultés économiques, mais également pour favoriser le recours de ces entreprises à des emplois durables, les signataires souhaitent leur permettre d'adapter le temps de travail aux variations pluriannuelles de leur niveau d'activité.

A cette fin, à titre expérimental, un accord d'entreprise ou d'établissement conclu avant le 1^{er} novembre 2021 peut organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à l'année et au plus égale à trois ans, conformément aux dispositions des articles L. 3121-44 et suivants du Code du travail. En l'absence de reconduction, par accord collectif de branche, des dispositions du présent article, un accord d'entreprise ou d'établissement organisant la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à l'année et au plus égale à trois ans ne pourra plus être conclu à partir de cette date.

A l'occasion de la négociation d'un tel accord, les parties abordent l'incidence de la mise en place de cette organisation sur l'emploi et sur les conditions de travail. Elles examinent également tout élément ou contrepartie de nature à faciliter un compromis entre l'intérêt de l'entreprise et celui des salariés.

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus en application du présent article font l'objet d'un examen annuel par la sous-commission de l'observation de la négociation collective visée à l'article 14.3.1. de l'accord national relatif aux principes, voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie (*dispositions conventionnelles mises en réserve*).

Dans les 6 mois qui précèdent le terme de l'expérimentation, les partenaires sociaux de la branche réalisent un bilan quantitatif et qualitatif du contenu et de la mise en œuvre des accords d'entreprise ou d'établissement organisant la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à l'année et au plus égale à trois ans. Ce bilan porte, en particulier, sur l'incidence de ce type d'organisation sur l'emploi.

VERSION MISE EN RESERVE

Chapitre III - Prendre en compte l'autonomie des salariés

Article 9. Convention de forfait en heures sur l'année

Article 9.1. Champ d'application

Conformément à l'article L. 3121-56 du Code du travail, une convention individuelle de forfait en heures sur l'année peut être conclue avec les salariés suivants :

- les salariés relevant des groupes d'emploi F, G, H et I de la classification de la métallurgie, dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;
- les autres salariés, dès lors qu'ils disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Le salarié **dont le volume horaire est quantifiable, mais** dont l'horaire de travail ne peut être prédéterminé en raison de la nature des missions qui lui sont confiées, peut conclure une convention de forfait en heures sur l'année dès lors qu'il dispose d'une autonomie dans l'organisation de son emploi du temps par rapport aux horaires de fonctionnement des équipes, services ou ateliers et/ou équipements auxquels il est affecté. Dans le cadre de l'exécution de sa convention de forfait, le salarié adapte son volume horaire de travail, au cours de chaque journée travaillée, aux besoins des missions qui lui sont confiées.

Article 9.2. Période de décompte

La période de décompte des heures comprises dans le forfait est déterminée par l'employeur. Elle correspond à une période de 12 mois consécutifs.

Article 9.3. Volume annuel d'heures de travail convenu

Le volume horaire annuel sur la base duquel la convention de forfait est conclue comprend des heures supplémentaires. Ce volume horaire annuel est égal à l'horaire moyen hebdomadaire retenu dans la convention de forfait multiplié par le nombre de semaines travaillées dans l'année. Il est fixé dans le respect des durées maximales de travail applicables.

Le nombre de semaines travaillées est calculé en déduisant, des 52,14 semaines d'une année, les semaines de congés payés légaux et conventionnels ainsi que les jours fériés chômés coïncidant avec des jours pouvant être travaillés, auxquels le salarié peut prétendre.

Le volume moyen hebdomadaire de travail sur une année ne peut pas excéder le volume moyen hebdomadaire légal de travail majoré de 20 %. Toutefois, en cas de surcroît temporaire d'activité, ce volume peut être augmenté, avec l'accord du salarié, dans le respect des durées maximales de travail visées à l'Article 3. Il fait alors l'objet d'un avenant, conclu pour une durée limitée, au contrat de travail du salarié concerné.

Article 9.4. Répartition de la durée du travail, respect des durées maximales et des temps de repos

Le volume horaire de travail est réparti sur l'année, en fonction de la charge de travail, sur certains ou sur tous les jours ouvrables de la semaine.

La durée journalière et hebdomadaire ainsi que le nombre de jours travaillés sur la semaine peuvent donc varier, tout au long de la période annuelle de décompte, dans le respect de l'horaire hebdomadaire moyen convenu dans la convention de forfait et des durées maximales de travail visées à l'Article 3.

Ces variations d'horaires se font dans le respect des dispositions législatives et conventionnelles en vigueur dans l'entreprise relatives aux durées maximales journalières et hebdomadaires de travail applicables et aux repos quotidiens et hebdomadaires et en fonction des besoins liés aux missions confiées au salarié.

Article 9.5. Modalités de contrôle du nombre d'heures de travail

L'employeur établit un document de contrôle des horaires faisant apparaître la durée de travail accomplie chaque semaine. Ce document peut être tenu par l'employeur ou par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

Article 9.6. Rémunération

9.6.1. Principe

Afin d'assurer aux salariés une rémunération mensuelle régulière, indépendante du nombre d'heures réellement travaillées chaque mois, celle-ci est lissée sur la base de la durée hebdomadaire moyenne convenue dans la convention de forfait.

Cette rémunération mensuelle est une rémunération forfaitaire incluant le paiement des heures supplémentaires comprises dans la durée hebdomadaire moyenne convenue calculée sur le mois, ainsi que leurs majorations.

Pour rappel, en application des dispositions actuellement applicables, la rémunération du salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait en heures sur l'année est au moins égale au salaire minimum conventionnel correspondant au classement de l'intéressé pour la durée légale du travail, majoré de 15 % ou 30 % selon le volume du temps de travail défini dans la convention de forfait. Cette majoration s'applique jusqu'à un certain niveau de classement du salarié.

La rémunération minimale applicable au salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait en heures sur l'année sera déterminée dans le cadre du huitième thème de négociation mentionné à l'article 2 de l'accord du 27 juin 2016.

Conformément à l'article L. 3121-57 du Code du travail, cette rémunération est au moins égale au salaire minimal hiérarchique de branche qui lui est applicable pour le nombre d'heures correspondant à son forfait, augmenté des majorations auxquelles donnent droit les heures supplémentaires incluses dans le forfait.

À la demande de l'employeur et compte tenu de la charge de travail, les heures accomplies, avec l'accord du salarié, au-delà de la durée contractuelle du travail fixée par la convention de forfait

ouvrent droit à un complément de rémunération, au plus tard à la fin de la période annuelle de décompte.

Ce complément de rémunération est égal, pour chaque heure ainsi effectuée, à la valeur d'une heure du salaire réel forfaitaire.

La valeur d'une heure du salaire réel forfaitaire convenu est calculée de la manière suivante :

$$\frac{\text{Salaire réel mensuel}}{\text{Volume horaire moyen mensuel convenu}}$$

En cas de modification du volume horaire de travail pour lequel la convention de forfait a été convenue, celle-ci est adaptée au nouveau volume horaire à effectuer.

9.6.2. Incidence, sur la rémunération, des absences, des arrivées et des départs en cours de période de décompte

En cas d'absence individuelle du salarié, les heures non travaillées du fait de cette absence sont comptabilisées pour l'appréciation du respect du volume horaire annuel de travail à effectuer sur la période de décompte.

Ces heures non travaillées sont déduites de la rémunération mensuelle lissée versée au salarié le mois de son absence. Lorsque l'absence est indemnisée, l'indemnisation est calculée sur la base de la rémunération mensuelle lissée.

Lorsqu'un salarié n'est pas présent sur la totalité de la période de décompte, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période, sa rémunération est, le cas échéant, régularisée sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail, par rapport à l'horaire hebdomadaire moyen convenu dans la convention de forfait, sur la base duquel sa rémunération mensuelle est lissée.

Article 10. Convention de forfait en jours sur l'année

Article 10.1. Champ d'application

En application des articles L. 3121-63 et suivants du Code du travail, une convention individuelle de forfait en jours sur l'année peut être conclue avec les salariés suivants :

- 1°** les salariés relevant des groupes d'emploi F, G, H et I de la classification de la métallurgie, qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;
- 2° les autres salariés** dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

(...)

Une convention de forfait en jours sur l'année peut être conclue avec les salariés visés **ci-dessus**, dont le volume horaire de travail ne peut être prédéterminé en raison de la nature des missions qui leur sont confiées à condition qu'ils disposent d'une autonomie leur permettant d'adapter, chaque jour, leur temps de travail aux besoins des missions qui leur sont confiées.

Cette autonomie consiste en la possibilité, pour le salarié, d'adapter le volume de son temps de travail et la répartition de ce temps au sein de chaque journée, en cohérence avec le niveau de ses responsabilités et de ses contraintes professionnelles. **En conséquence, le salarié ne doit pas, sauf contrainte impérative inhérente à ses missions, se voir imposer d'heures d'arrivée et de départ.**

Lorsque l'employeur propose la conclusion d'une convention de forfait en jours sur l'année à un salarié visé au 2° (...) ci-dessus, il lui précise, par tout moyen, l'autonomie dont il dispose, laquelle doit répondre aux critères énoncés aux deux alinéas précédents.

Article 10.2. Période de décompte

La période de décompte des jours compris dans le forfait est déterminée par l'employeur. Elle correspond à une période de 12 mois consécutifs.

Article 10.3. Volume annuel de jours de travail convenu

Le contrat de travail détermine le nombre annuel de jours de travail sur la base duquel le forfait est défini. Une fois déduits du nombre total des jours de l'année les jours de repos hebdomadaire, les cinq semaines de congés payés légaux auxquels le salarié peut prétendre, les jours fériés chômés et les jours de repos forfait, le nombre de jours travaillés sur la base duquel le forfait est défini ne peut excéder, pour une année complète de travail, le plafond visé à l'article L. 3121-64, I, 3°, du Code du travail, soit 218 jours. Les jours de repos forfait sont les jours attribués en vue de ne pas dépasser le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini.

Pour les salariés qui ne bénéficient pas d'un droit complet à congés payés, le nombre de jours de travail est augmenté à due concurrence du nombre de jours de congés payés légaux auxquels le salarié ne peut prétendre.

Dans le respect des dispositions législatives en vigueur, l'employeur peut proposer au salarié de renoncer à une partie de ses jours de repos correspondant notamment à des jours de repos « forfait », de repos hebdomadaire ou des jours habituellement chômés dans l'entreprise. Cette renonciation fait l'objet d'un avenant annuel au contrat de travail précisant le nombre de jours de travail supplémentaires auquel conduit cette renonciation.

En cas de renonciation, par le salarié, à des jours de repos, le nombre maximal de jours travaillés dans l'année est au plus égal au nombre de jours visé à l'article L. 3121-66 du Code du travail, soit 235 jours. En application de l'article L. 3121-59 du Code du travail, la rémunération des jours de travail supplémentaires est majorée d'au moins 10 %.

Article 10.4. Répartition des jours de travail sur l'année

Le temps de travail peut être réparti par journées ou demi-journées, sur tout ou partie des jours ouvrables de la semaine.

Les périodes de temps correspondant à la journée ou à la demi-journée de travail sont fonction de la nature de l'activité du salarié et des contraintes de l'entreprise. La demi-journée peut correspondre aux périodes de travail du salarié, quelle que soit leur durée, à l'intérieur d'une plage horaire déterminée. A défaut de précision de l'employeur, le moment du déjeuner est, en principe, la référence pour délimiter la plage horaire permettant de fixer le passage de la demi-journée du matin à celle de l'après-midi.

Les dates de prise des jours de repos forfait sont fixées en accord avec l'employeur et dans le respect de l'autonomie du salarié dans l'organisation de son travail.

Article 10.5. Rémunération

10.5.1. Principe

Afin de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours de travail entre les 12 mois de la période de décompte, la rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre de jours de travail effectif accomplis durant la période de paie considérée.

La rémunération tient compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de son emploi.

Pour rappel, en application des dispositions actuellement applicables, la rémunération du salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours sur l'année est au moins égale au salaire minimum conventionnel correspondant au classement de l'intéressé pour la durée légale du travail, majoré de 30 %. Cette majoration s'applique jusqu'à un certain niveau de classement du salarié.

Cette rémunération minimale applicable au salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours sur l'année sera déterminée dans le cadre du huitième thème de négociation mentionné à l'article 2 de l'accord du 27 juin 2016. Elle sera différente et supérieure à la rémunération minimale hiérarchique applicable aux salariés qui ne sont pas titulaires d'une telle convention.

Aucune suspension du contrat de travail inférieure à une demi-journée ne peut entraîner une retenue sur salaire.

La valeur d'une journée entière de travail est calculée en divisant la rémunération à laquelle le salarié peut prétendre pour un mois de travail complet par 22, et la valeur d'une demi-journée en la divisant par 44.

La rémunération du salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours sur l'année ne peut être réduite du fait d'une mesure d'activité partielle.

La conclusion d'une convention individuelle de forfait en jours sur l'année en cours d'exécution du contrat de travail, avec un salarié dont le temps de travail était, auparavant, décompté en heures, ne peut pas conduire à une réduction de son salaire réel.

Dans le cadre du cinquième thème de négociation mentionné à l'article 2 de l'accord du 27 juin 2016, est abordée la question des modalités de prise en compte pour le calcul des indemnités de licenciement et de départ à la retraite, de l'ancienneté acquise par un salarié non-cadre au titre des périodes durant lesquelles il a été lié par une convention de forfait en jours sur l'année.

10.5.2. Incidence, sur la rémunération, des absences, des arrivées et des départs en cours de période de décompte

En cas d'absence individuelle du salarié, les journées ou demi-journées non travaillées du fait de son absence sont comptabilisées pour l'appréciation du respect du nombre annuel de journées ou demi-journées de travail à effectuer sur la période de décompte.

Ces journées ou demi-journées non travaillées sont déduites de la rémunération mensuelle lissée versée au salarié le mois de son absence. Lorsque l'absence est indemnisée, l'indemnisation est calculée sur la base de sa rémunération mensuelle lissée.

Lorsqu'un salarié n'est pas présent sur la totalité de la période annuelle de décompte, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période, sa rémunération est, le cas échéant, régularisée sur la base de son nombre réel de journées ou demi-journées travaillées au cours de sa période de travail, par rapport au nombre moyen de jours travaillés sur la base duquel la rémunération mensuelle est lissée.

Article 10.6. Contrôle du nombre de jours de travail

Conformément à l'article D. 3171-10 du Code du travail, le forfait jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de journées ou demi-journées travaillées. A cette fin, l'employeur établit annuellement un document de contrôle qui fait apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées.

Ce document peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur, par l'employeur lui-même.

Article 10.7. Evaluation et suivi régulier de la charge de travail

L'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de l'organisation et de la charge de travail du salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année, afin de garantir une charge de travail raisonnable, une bonne répartition dans le temps du travail de l'intéressé ainsi que le respect des repos journaliers, hebdomadaires et de la prise des congés.

Pour l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail des salariés ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année, l'employeur met en place un dispositif de suivi de la charge de travail. Il accompagne les salariés ayant des fonctions d'encadrement afin de les sensibiliser et de les mettre en mesure de veiller effectivement à ce que le travail des salariés en forfait jours soit raisonnablement réparti dans le temps et que la charge de travail permette un respect des jours de repos et de congés.

Les modalités d'évaluation et de suivi retenues par l'employeur doivent, en tout état de cause, être adaptées aux fonctions confiées au salarié en forfait jours, au caractère sédentaire ou itinérant de son poste de travail, aux caractéristiques de l'éventuelle équipe qu'il encadre, et de toute autre spécificité dans l'organisation de son travail.

Article 10.8. Entretiens périodiques

Le salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année bénéficie, au moins une fois par an, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel sont évoquées :

- l'organisation du travail dans l'entreprise et la charge de travail de l'intéressé, qui en découle ;
- les moyens mis en œuvre pour permettre, en cours d'année, de s'assurer que cette charge de travail reste raisonnable ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle ;
- la rémunération du salarié.

L'entretien est en principe tenu physiquement. Il peut exceptionnellement être mis en œuvre en ayant recours à un moyen de communication à distance.

Les signataires invitent les entreprises à formaliser par écrit les conclusions de cet entretien relatives à la charge de travail, dans le cadre du document, visé au deuxième alinéa du I de l'article L. 6315-1 du code du travail, remis au salarié après son entretien professionnel.

Article 10.9. Droit à la déconnexion

Le salarié en forfait en jours sur l'année dispose d'un droit à la déconnexion. Conformément à l'article L. 2242-17, 7° du Code du travail, ce droit a pour objet d'assurer, d'une part, le respect des temps de repos et de congé et, d'autre part, le respect de la vie personnelle et familiale du salarié. Il se manifeste par la possibilité offerte au salarié de ne pas être sollicité, au moyen des outils numériques, et de ne pas en faire usage pendant ses temps de repos et de congé.

Les modalités d'exercice du droit à la déconnexion sont définies par l'employeur et communiquées par tout moyen au salarié concerné. Ces modalités sont cohérentes avec celles définies dans l'entreprise, le cas échéant, dans le cadre de la négociation obligatoire prévue à l'article L. 2242-17, 7°, du Code du travail. Elles tiennent compte des spécificités du décompte du temps de travail en jours.

Les modalités opérationnelles d'évaluation de la charge de travail, de mise en œuvre et de formalisation des entretiens périodiques et d'exercice du droit à la déconnexion sont abordées dans le cadre des travaux de l'instance paritaire visée à l'article 5.1 des dispositions conventionnelles relatives à la santé au travail, aux conditions de travail et à la qualité de vie au travail. Ces travaux peuvent donner lieu à l'identification et au partage des meilleures pratiques en la matière.

Article 10.10. Retraite progressive

Les signataires constatent que les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année ne peuvent pas bénéficier du régime de retraite progressive visé aux articles L. 351-15 et L. 351-16 du code de la sécurité sociale. Ils estiment pourtant que ces deux dispositifs ne sont pas incompatibles.

Afin de faciliter les transitions professionnelles, les signataires demandent aux pouvoirs publics de permettre l'accès aux salariés ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année au régime de retraite progressive.

Dans l'attente de cette modification législative, afin de permettre au salarié qui le souhaite de bénéficier du dispositif de retraite progressive, sa convention de forfait en jours sur l'année est modifiée pour permettre un décompte du temps de travail en heures, sous réserve de la conclusion d'un avenant à son contrat de travail qui prévoit les modalités du passage à temps partiel.

Article 11. Cadres dirigeants

Article 11.1. Salariés visés

Conformément à l'article L. 3111-2 du code du travail, sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement.

Article 11.2. Règles applicables en matière de durée du travail

À l'exception des dispositions relatives aux congés et au compte épargne temps prévues aux articles L. 3141-1 et suivants du Code du travail, aucune disposition relative à la réglementation de la durée du travail n'est applicable au salarié ayant la qualité de cadre dirigeant.

Article 11.3. Rémunération

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction. Elle ne peut être inférieure au salaire minimum hiérarchique correspondant au classement de l'intéressé applicable au salarié ayant conclu une convention annuelle de forfait en jours sur l'année.

La rémunération mensuelle du cadre dirigeant est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée.

La valeur d'une journée de travail est calculée en divisant le salaire mensuel par 30.

Chapitre IV - Assurer la continuité de l'activité sur la semaine

Article 12. Principe du repos hebdomadaire

Conformément à l'article L. 3132-1 du Code du travail, il est interdit de faire travailler un même salarié plus de six jours par semaine. La semaine, période au sein de laquelle doit être attribué un repos hebdomadaire de 24 heures consécutives, commence le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures.

En application de l'article L. 3132-2 du Code du travail, le repos hebdomadaire a une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives du repos quotidien visé à l'Article 4.

Sans préjudice des dérogations prévues par les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles en vigueur, le repos hebdomadaire est attribué le dimanche.

Article 13. Travail en continu pour raisons économiques

Article 13.1. Mise en œuvre

Dans le cadre de l'article L. 3132-14 du Code du travail, les industries ou les entreprises industrielles peuvent mettre en place et organiser le temps de travail en continu pour des raisons économiques.

Dans les entreprises pourvues d'un ou plusieurs délégués syndicaux, l'employeur qui envisage d'organiser, pour la première fois, le temps de travail en continu pour des raisons économiques, engage au préalable une négociation sur les modalités de mise en œuvre de cette organisation, sauf si celle-ci a été négociée dans le cadre des précédentes négociations obligatoires d'entreprise sans parvenir à la conclusion d'un accord. Si les parties ne parviennent pas à un accord à l'issue de cette négociation, l'entreprise peut mettre en place cette organisation dans les conditions prévues au présent Article 13.

L'entreprise détermine les services, ateliers ou équipes concernés par le travail en continu, la durée du cycle, le nombre d'équipes se succédant à l'intérieur de ce cycle, la durée du travail et la répartition des horaires de travail des salariés concernés.

Article 13.2. Durée du travail

Dans le cadre d'une organisation du travail en équipes successives selon un cycle continu, l'horaire hebdomadaire effectif ne peut excéder 33 heures et 36 minutes appréciées en moyenne sur l'année.

Article 14. Equipes de suppléance

Article 14.1. Définition du travail en équipe de suppléance

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 3132-16 du Code du travail, les industries ou les entreprises industrielles peuvent organiser le travail des salariés de production ainsi que les salariés qui les encadrent en mettant en place deux groupes de salariés, dont l'un, dénommé équipe de suppléance, a pour seule fonction de remplacer l'autre, dénommé équipe de semaine, pendant le ou les jours de repos accordés à ce dernier groupe.

A ce titre, les salariés affectés à une équipe de suppléance, ainsi que les salariés qui assurent l'encadrement de cette équipe, se voient attribuer le repos hebdomadaire un autre jour que le dimanche.

Afin de permettre une meilleure coordination entre les équipes de suppléance et les équipes de semaine, un chevauchement des horaires peut être organisé pour le temps nécessaire à la transmission des informations et au passage de consignes.

Article 14.2. Formalités de mise en œuvre

Dans les entreprises pourvues d'un ou plusieurs délégués syndicaux, l'employeur qui envisage d'organiser, pour la première fois, le travail en équipes de suppléance, engage au préalable une négociation sur les modalités de mise en œuvre de cette organisation, sauf si celle-ci a été négociée dans le cadre des précédentes négociations obligatoires d'entreprise sans parvenir à la conclusion d'un accord. Si les parties ne parviennent pas à un accord à l'issue de cette négociation, l'entreprise peut mettre en place cette organisation dans les conditions prévues au présent Article 14.

Les postes en équipe de suppléance sont occupés par des salariés volontaires, faisant déjà partie de l'entreprise, ou, à défaut, embauchés à cet effet.

Article 14.3. Durée du travail

L'employeur détermine les services, ateliers ou équipes concernés par le travail en équipe de suppléance et fixe l'horaire collectif de travail applicable.

Sans préjudice des dispositions de l'Article 3.1. , la durée quotidienne du travail des salariés affectés aux équipes de suppléance peut atteindre 12 heures lorsque la période de recours à ces équipes n'excède pas 48 heures consécutives.

Article 14.4. Conditions de formation des salariés en équipe de suppléance

Les salariés affectés aux équipes de suppléance bénéficient, en matière de formation, des mêmes droits que les salariés travaillant en équipe de semaine.

Lorsque, en application des dispositions législatives et conventionnelles, la formation est considérée comme du temps de travail effectif, elle est mise en œuvre, en priorité, pendant les heures habituelles de travail. A défaut, elle peut être mise en œuvre au cours des jours habituellement non travaillés, sans remettre en cause son assimilation à du temps de travail effectif, notamment au regard de la rémunération et du respect des durées maximales de travail et minimales de repos.

Lorsque, en application des dispositions législatives et conventionnelles, la formation est mise en œuvre en dehors du temps de travail effectif, elle peut être réalisée sur tous les jours non travaillés par le salarié en équipe de suppléance. Le temps de formation est alors indemnisé, le cas échéant, dans les conditions législatives et conventionnelles applicables. L'employeur et le salarié veillent alors à permettre à ce dernier de bénéficier, chaque semaine civile, d'au moins un jour de repos non occupé par une activité de formation.

Article 14.5. Modalités d'exercice du droit d'occuper un emploi autre que de suppléance

En application de l'article L. 3132-17 du Code du travail, les salariés occupés en équipes de suppléance bénéficient d'un droit d'occuper un poste autre que de suppléance. A cet effet, le salarié qui le souhaite informe l'employeur par écrit de sa volonté d'occuper un tel poste. L'employeur lui communique alors par tout moyen la liste des postes disponibles correspondant à l'emploi qu'il occupe.

Le cas échéant, le salarié notifie à l'employeur, par tout moyen, le poste de travail disponible qu'il souhaite occuper. L'employeur lui répond dans un délai d'un mois au plus tard après réception de la demande. En cas d'accord des parties, le changement de poste est effectué au plus tard dans les 3 mois suivants la réponse de l'employeur.

Lorsque le nombre de demandes de salariés en équipes de suppléance d'occuper un emploi de semaine est supérieur au nombre de postes disponibles, l'employeur se réfère à des critères objectifs pour établir un ordre de priorité de passage à un poste en semaine. Une importance particulière est portée aux demandes des salariés motivées par une situation personnelle ou familiale devenue difficilement compatible avec l'organisation en équipe de suppléance.

Article 14.6. Rémunération

La rémunération des salariés de l'équipe de suppléance est majorée d'au moins 50 % par rapport à celle qui serait due pour une durée équivalente effectuée suivant l'horaire normal de l'entreprise.

Cette majoration ne s'applique pas lorsque les salariés des équipes de suppléance sont amenés à réaliser un temps de travail effectif pour remplacer les salariés de semaine les jours collectivement non travaillés durant la semaine, ni lorsque la formation du salarié est mise en œuvre pendant les horaires de travail des salariés de semaine.

La majoration prévue au premier alinéa ne se cumule pas avec les majorations ou primes conventionnelles ayant également pour objet de compenser des sujétions liées à l'organisation du travail ou aux horaires de travail.

Chapitre V - Assurer la continuité de l'activité sur la journée : le travail de nuit

Article 15. Définition du travail de nuit et du travailleur de nuit

Conformément à l'article L. 3122-20 du Code du travail, tout travail accompli entre 21 heures et 6 heures est considéré comme du travail de nuit. Toutefois, lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient, une autre période de 9 heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures mais comprenant, en tout état de cause, l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures, peut être substituée à la plage horaire de nuit de 21 heures à 6 heures, sur autorisation de l'inspecteur du travail, selon les modalités définies à l'article L. 3122-22 du Code du travail.

Est considéré comme travailleur de nuit, tout salarié qui :

- soit accompli, au moins deux fois chaque semaine travaillée, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de travail quotidiennes au cours de la plage horaire de nuit définie au premier alinéa ;
- soit accompli, sur une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 320 heures de travail au cours de la plage horaire de nuit définie au premier alinéa.

Lorsqu'un salarié a accompli, sur une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 320 heures de travail au cours de la plage horaire définie au premier alinéa, il est vérifié, au cours du premier mois suivant ce constat, que l'intéressé a bénéficié des dispositions du présent chapitre.

Article 16. Limitation du recours au travail de nuit des travailleurs de nuit

Le travail des travailleurs de nuit, au cours de la plage horaire prévue au premier alinéa de l'Article 15, est destiné à assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale. Il ne peut être mis en place ou étendu à de nouvelles catégories de salariés que s'il consiste à pourvoir des emplois pour lesquels il est :

- soit impossible techniquement d'interrompre, chaque jour, le fonctionnement des équipements utilisés ;
- soit indispensable économiquement d'allonger le temps d'utilisation des équipements, en raison, notamment, de la part que représente le coût de ces équipements dans le prix de revient des produits de l'entreprise, ou du caractère impératif des délais de livraison des produits finis ;
- soit impossible, pour des raisons tenant à la sécurité des personnes ou des biens, d'interrompre l'activité des salariés au cours d'une partie ou de la totalité de la plage horaire considérée, ou bien de faire effectuer les travaux à un autre moment que pendant cette plage horaire.

Le comité social et économique, s'il existe, est consulté sur la mise en place, ou l'extension à de nouvelles catégories de salariés, de la qualité de travailleur de nuit. Cette consultation est réalisée sur la base d'une note écrite exposant les motifs de cette mise en place ou de cette extension.

Article 17. Contrepartie spécifique au profit des travailleurs de nuit

Article 17.1. Contrepartie en repos

Les travailleurs de nuit bénéficient, à titre de contrepartie sous forme de repos compensateur, pour chaque semaine au cours de laquelle ils sont occupés au cours de la plage horaire prévue au premier alinéa de l'Article 15, d'une réduction de leur horaire hebdomadaire de travail effectif, d'une durée de 20 minutes par rapport à l'horaire collectif de référence des salariés occupés, en semaine, selon l'horaire normal de jour.

L'attribution de cette réduction d'horaire peut être appréciée dans le cadre d'une période calendaire de 12 mois. Elle donne alors lieu à l'attribution d'un repos au plus égal à 16 heures, dont les modalités de prise sont déterminées par l'employeur.

Cette réduction d'horaire ne se cumule pas avec d'éventuelles réductions d'horaire destinées à compenser une organisation du travail en équipes successives comportant des postes de nuit.

Article 17.2. Contrepartie salariale

La contrepartie salariale attribuée aux salariés ayant la qualité de travailleur de nuit sera réexaminée dans le cadre de l'ensemble des contreparties à certaines organisations du travail, dans les conditions prévues au Chapitre VII -.

Pour rappel, les dispositions actuellement applicables sont les suivantes :

« Pour chaque poste, les heures de travail réellement effectuées par un travailleur de nuit au cours de la plage horaire comprise entre 22 heures et 6 heures ouvrent droit, à condition que leur nombre soit au moins égal à six au cours de cette plage, à une majoration du salaire réel égale à 15 % du salaire minimum hiérarchique prévu pour l'intéressé.

Pour vérifier si le salarié a bénéficié de cette majoration, il est tenu compte des éventuels avantages salariaux versés par les entreprises spécifiquement au titre du travail de nuit, même lorsqu'ils sont intégrés au salaire de base et quelle qu'en soit la dénomination (majoration d'incommodité, indemnité de pause payée, indemnité d'emploi, prime de panier à l'exception de la part exonérée des cotisations de Sécurité sociale, etc.), ainsi que de ceux versés au titre du travail en équipes successives pour le montant correspondant à l'exécution du poste de nuit. »

Article 18. Organisation du travail dans le cadre du poste de nuit

L'entreprise accorde une attention particulière à la répartition des horaires des travailleurs de nuit. Cette répartition doit permettre à ces derniers de faciliter la conciliation de leur vie personnelle et de leur vie professionnelle.

L'entreprise s'assure que le travailleur de nuit, lors de son affectation au poste de nuit, dispose d'un moyen de transport entre son domicile et l'entreprise à l'heure de la prise de poste et à l'heure de la fin de poste.

En application de l'article L. 3121-16 du Code du travail, au cours d'un poste de nuit d'une durée égale ou supérieure à 6 heures, le travailleur de nuit bénéficie d'un temps de pause au moins égal à 20 minutes.

Dans le cadre de la répartition des horaires, et à l'exception des salariés occupés dans le cadre de l'article L. 3132-16 du Code du travail, la durée maximale quotidienne du travail des travailleurs de nuit ne peut, en principe, excéder 8 heures.

Toutefois, sans préjudice de l'application des autres dérogations prévues par les dispositions législatives et réglementaires, cette durée peut être portée à 12 heures pour les travailleurs de nuit exerçant l'une des activités suivantes :

- activité caractérisée par l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail du salarié ou par l'éloignement entre différents lieux de travail du salarié ;
- activité de garde, de surveillance et de permanence caractérisée par la nécessité d'assurer la protection des personnes et des biens ;
- activité caractérisée par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production.

En cas de dépassement de la durée maximale quotidienne de 8 heures du poste de nuit, le travailleur de nuit bénéficie d'un temps de repos équivalent au temps du dépassement. Ce temps de repos s'additionne au temps de repos quotidien prévu par l'article L. 3131-1 du Code du travail. En application de l'article R. 3122-8 du Code du travail, lorsque l'octroi de ce repos n'est pas possible pour des raisons objectives, une contrepartie équivalente, permettant d'assurer une protection appropriée au salarié intéressé, doit être prévue par accord collectif au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Conformément à l'article L. 3122-7 du Code du travail, la durée moyenne hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures.

Toutefois, sans préjudice de l'application des autres dérogations prévues par les dispositions législatives et réglementaires, lorsque l'organisation du travail, imposée par les contraintes d'utilisation des équipements tenant aux caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise, le justifie, la durée moyenne hebdomadaire du travail des travailleurs de nuit peut être portée à 42 heures. Dans les mêmes circonstances, elle peut être portée à 44 heures pour les salariés exerçant une activité de montage sur chantier, ainsi que pour les salariés exerçant une activité de maintenance et d'après-vente.

Article 19. Conditions d'affectation du salarié à un poste de nuit

En complément des mesures de protection prévues par le Code du travail, en particulier en termes de suivi médical des travailleurs de nuit, de leur priorité d'affectation à un poste de jour ou encore concernant la protection des femmes enceintes, les signataires conviennent ce qui suit.

Sans préjudice des dispositions prévues aux articles L. 1225-30 et suivants du Code du travail, en cas d'allaitement constaté par certificat médical, le droit de la salariée d'être affectée à un poste de jour, prévu par l'article L. 1225-9 du Code du travail, est prolongé de trois mois.

Sauf lorsqu'elle est expressément prévue par le contrat de travail, l'affectation à un poste de nuit entraînant la qualité de travailleur de nuit, d'un salarié occupé sur un poste de jour, est soumise à l'accord exprès de l'intéressé.

Lorsque le contrat de travail prévoit que le salarié occupé à un poste de jour peut être occupé en qualité de travailleur de nuit, l'intéressé est fondé à refuser son affectation à un poste de nuit s'il justifie que cette affectation serait incompatible avec des obligations familiales impérieuses telles que la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante. Ce refus ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Article 20. Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

La considération du sexe ne peut être retenue par l'employeur :

- pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;
- pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit, ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ;
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

Article 21. Formation professionnelle des travailleurs de nuit

Les travailleurs de nuit bénéficient, en matière de formation, des mêmes droits que les autres salariés de l'entreprise.

Lorsque, en application des dispositions législatives et conventionnelles, la formation est considérée comme du temps de travail effectif, elle est mise en œuvre, en priorité, pendant les heures habituelles de travail. A défaut, elle peut être mise en œuvre au cours des heures habituellement non travaillées, sans remettre en cause son assimilation à du temps de travail effectif, notamment au regard de la rémunération et du respect des durées maximales de travail et minimales de repos.

Lorsque, en application des dispositions législatives et conventionnelles, la formation est mise en œuvre en dehors du temps de travail effectif, elle peut être réalisée sur toutes les heures non travaillées par le salarié travailleur de nuit. Le temps de formation est alors indemnisé, le cas échéant, dans les conditions législatives et conventionnelles applicables. L'employeur et le salarié veillent alors à permettre à ce dernier de bénéficier, chaque jour, d'un temps non occupé par une activité de formation, suffisant pour lui permettre un repos effectif entre deux postes de travail.

Chapitre VI - Temps partiel

En application de l'article L. 3123-1 du Code du travail, est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure :

- à la durée légale du travail ou, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour l'entreprise ou à la durée du travail applicable dans l'établissement ;
- à la durée mensuelle résultant de l'application, durant cette période, de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement ;
- à la durée légale annuelle du travail applicable en cas de décompte annuel du temps de travail, ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement.

Conformément à l'article L. 3123-5 du Code du travail, le salarié à temps partiel bénéficie des droits reconnus au salarié à temps complet par la loi, les conventions et les accords d'entreprise ou d'établissement sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une convention ou un accord collectif.

Article 22. Formalités de mise en œuvre

Article 22.1. Horaires à temps partiel mis en place à la demande des salariés

Des horaires à temps partiel peuvent être mis en œuvre à la demande des salariés.

Les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

La demande du salarié de bénéficier d'un horaire à temps partiel est adressée à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception. La demande précise la durée et la répartition du travail souhaitée, ainsi que la date envisagée pour la mise en œuvre du nouvel horaire. Elle est adressée six mois au moins avant cette date.

L'employeur répond à la demande du salarié dans un délai de trois mois à compter de la réception de celle-ci.

En cas de refus, l'employeur apporte une réponse écrite.

Tout passage à temps partiel d'un salarié à temps plein suppose une adaptation de sa charge de travail à son nouvel horaire.

Article 22.2. Horaire à temps partiel mis en place à l'initiative de l'employeur

Des horaires à temps partiel peuvent être mis en œuvre à l'initiative de l'employeur.

Dans les entreprises pourvues d'un ou plusieurs délégués syndicaux, l'employeur qui envisage de mettre en place, pour la première fois, des horaires de travail à temps partiel, engage au préalable

une négociation sur les modalités de mise en œuvre de ce régime, sauf si la mise en place d'un tel régime a été négociée dans le cadre des précédentes négociations obligatoires d'entreprise sans parvenir à la conclusion d'un accord. Si les parties ne parviennent pas à un accord à l'issue de cette négociation, l'entreprise peut mettre en place ce régime de travail à temps partiel dans les conditions prévues au présent article.

Sauf disposition législative spécifique, le passage à temps partiel d'un salarié à temps complet nécessite de recueillir son accord exprès.

Le refus du salarié d'effectuer un travail à temps partiel ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Article 23. Priorité d'emploi d'un salarié à temps partiel

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi d'une durée au moins égale à la durée minimale visée à l'Article 24.1. , ou un emploi à temps complet, dans le même établissement, ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Lorsque la demande du salarié est justifiée par le décès de son conjoint, elle est examinée en priorité par l'entreprise.

Article 24. Durée du travail des salariés à temps partiel

Article 24.1. Durée minimale de travail

Le contrat de travail à temps partiel fixe la durée du travail, hebdomadaire, mensuelle ou annuelle, dans le respect d'une durée minimale :

- de 7 heures hebdomadaires, ou de son équivalent mensuel ou calculé en moyenne sur une période de décompte du temps de travail plurihebdomadaire, pour les salariés ayant une activité de formateur ;
- de 24 heures hebdomadaires, ou de son équivalent mensuel ou calculé en moyenne sur une période de décompte du temps de travail plurihebdomadaire, pour les autres salariés.

Cette durée minimale n'est pas applicable :

- aux contrats de travail d'une durée au plus égale à sept jours ;
- aux contrats de travail à durée déterminée conclus au titre du 1° de l'article L. 1242-2 du Code du travail ;
- aux contrats de travail temporaire conclus au titre du 1° de l'article L. 1251-6 du Code du travail pour le remplacement d'un salarié absent.

Une durée de travail inférieure à cette durée minimale peut être fixée à la demande du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée minimale prévue au présent article. Cette demande est écrite et motivée.

Une durée de travail inférieure à celle prévue au présent article, compatible avec ses études, est fixée de droit, à sa demande, au bénéfice du salarié âgé de moins de vingt-six ans poursuivant ses études.

Article 24.2. Heures complémentaires

Le nombre d'heures complémentaires ne peut être supérieur au cinquième de la durée du travail prévue au contrat.

Les heures complémentaires donnent lieu à une majoration de salaire de 10% dans la limite du dixième de la durée du travail prévue par le contrat de travail et d'une majoration de 25 % au-delà du dixième de la durée du travail prévue au contrat et dans limite du cinquième de la durée du travail prévue par le contrat de travail.

Article 24.3. Complément d'heures

L'employeur peut, d'un commun accord avec le salarié travaillant à temps partiel, prévoir l'augmentation temporaire de la durée du travail prévue par le contrat. Cette augmentation fait l'objet d'un avenant au contrat de travail du salarié.

Dans le cadre d'un complément d'heures, le volume de travail peut atteindre ou, le cas échéant, dépasser la durée légale de travail ou, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, la durée du travail applicable dans l'entreprise.

En dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné, les avenants pour complément d'heures peuvent être conclus avec le même salarié dans la limite de 8 avenants par an.

Lorsque des heures complémentaires sont accomplies au-delà du volume horaire déterminé par l'avenant pour complément d'heures, ces heures donnent lieu à une majoration salariale qui ne peut être inférieure à 25 %.

Le complément d'heures est proposé à un ou des salariés à temps partiel dont l'emploi correspond à l'activité nécessitant une augmentation du temps de travail. Le choix, par l'employeur, du salarié à qui un complément d'heures est proposé, tient compte des qualités professionnelles du salarié et des souhaits exprimés par ce dernier d'augmenter son volume horaire de travail, conformément à l'Article 23.

Article 24.4. Répartition de la durée du travail

La répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois est prévue par le contrat de travail.

L'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité, laquelle ne peut être supérieure à deux heures.

Par dérogation à l'alinéa précédent, cet horaire peut comporter jusqu'à 2 interruptions d'activité ou une interruption supérieure à deux heures, à condition que l'amplitude de la journée de travail n'excède pas 11 heures.

L'employeur attribue alors au salarié, pour chaque mois au cours duquel est mise en œuvre l'une de ces répartitions de la durée du travail, une contrepartie qui ne peut être inférieure à une indemnité égale à la moitié du taux horaire de base du salarié. Cette indemnité peut être versée en une seule fois dans le cadre de chaque période de 12 mois civils.

Cette contrepartie peut être convertie, à l'initiative de l'employeur, en un repos équivalent, qui peut être attribué en une seule fois dans le cadre de chaque période de 12 mois civils.

En application de l'article L. 3123-24 du Code du travail, toute modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois est notifiée au salarié au moins 7 jours ouvrés avant la date à laquelle elle doit avoir lieu.

Ce délai peut être réduit à 3 jours ouvrés. Dans ce cas, l'employeur attribue au salarié, à titre de contrepartie, pour chaque mois au cours duquel ce délai est réduit, une indemnité au moins égale à la moitié du taux horaire de base du salarié. Cette indemnité peut être versée en une seule fois dans le cadre de chaque période de 12 mois civils.

Cette contrepartie peut être convertie, à l'initiative de l'employeur, en un repos équivalent, qui peut être attribué en une seule fois dans le cadre de chaque période de 12 mois civils.

Afin de favoriser la mise en œuvre d'horaires réguliers ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités, l'alinéa 3 du présent article n'est pas applicable aux salariés dont la durée du travail hebdomadaire, mensuelle ou annuelle est comprise entre la durée minimale prévue à l'Article 24.1. et la durée prévue à l'article L. 3123-27.

Les salariés à temps partiel ont un droit d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation, identique à celui des salariés à temps complet.

Ainsi, ils bénéficient des dispositifs d'entretien professionnel et des éventuelles mesures concernant le déroulement de carrière, en vigueur dans l'entreprise.

Lorsque, en application des dispositions législatives ou conventionnelles, une formation est considérée comme du temps de travail effectif, elle est mise en œuvre, en priorité, pendant les heures habituelles de travail du salarié à temps partiel. A défaut, elle peut être mise en œuvre au cours des heures habituellement non travaillées, sans remettre en cause son assimilation à du temps de travail effectif, notamment au regard de la rémunération et du respect des durées maximales de travail et minimales de repos.

Lorsque, en application des dispositions législatives ou conventionnelles, une formation est mise en œuvre en dehors du temps de travail effectif, elle peut être réalisée sur toutes les heures habituellement non travaillées par le salarié à temps partiel. Le temps de formation est alors indemnisé, le cas échéant, dans les conditions législatives ou conventionnelles applicables. L'employeur et le salarié veillent alors à permettre à ce dernier de bénéficier d'un temps non occupé par une activité de formation, suffisant pour lui permettre un repos effectif entre deux postes de travail.

En cas de mise en œuvre du volume d'heures complémentaires supérieur au dixième de la durée du travail prévue par le contrat, tel que prévu à l'Article 24.2. , ou du délai de prévenance réduit, prévu à l'alinéa, les salariés concernés bénéficient, au titre de chaque semaine considérée, d'une

période minimale de travail journalière continue de 4 heures et ne peuvent se voir imposer qu'une seule interruption d'activité pour chaque journée de travail considérée.

Article 24.5. Garanties particulières

24.5.1. Indemnités de rupture

En cas de transformation d'un contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel, les entreprises examineront la possibilité de calculer l'indemnité de départ à la retraite sur la base d'un salaire à temps plein reconstitué, pour les salariés partant à la retraite dans un délai maximal de 5 ans suivant le passage à temps partiel sauf accord collectif d'entreprise ou d'établissement prévoyant une durée différente.

Dans le même cas, les entreprises examineront la possibilité de calculer l'indemnité de licenciement sur la base d'un salaire à temps plein reconstitué, pour les salariés licenciés pour motif économique dans un délai maximal de 2 ans suivant le passage à temps partiel.

24.5.2. Assurance chômage

En cas de transformation d'un contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel, les entreprises étudieront la possibilité de calculer les cotisations au régime d'assurance chômage sur la base d'un salaire à temps plein reconstitué, sur une période maximale de 2 ans suivant le passage à temps partiel.

24.5.3. Retraite

En cas de transformation d'un contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel, les entreprises examineront la possibilité de calculer les cotisations salariales et patronales pour l'acquisition des droits à la retraite sur un salaire reconstitué à temps plein, sur une période maximale de 5 ans avant que le salarié atteigne l'âge et la durée d'assurance lui permettant le bénéfice d'une retraite à taux plein sauf accord collectif d'entreprise ou d'établissement prévoyant une durée différente.

En cas de transformation d'un contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel, les entreprises examineront la possibilité de calculer les cotisations salariales et patronales pour l'acquisition des droits à la retraite complémentaire sur un salaire reconstitué à temps plein sur une période maximale de 5 ans avant que le salarié atteigne l'âge auquel il peut prétendre au bénéfice d'une retraite à taux plein sauf accord collectif d'entreprise ou d'établissement prévoyant une durée différente.

Chapitre VII - Contreparties à certaines organisations du travail

Les contreparties à certaines organisations du travail, en particulier le travail en équipe et le travail habituel ou exceptionnel de nuit, le dimanche ou un jour férié, fait actuellement l'objet de dispositions spécifiques, prévues par certaines conventions collectives territoriales ou accords nationaux de la métallurgie, sous des formes diverses (prime de panier, prime d'équipe, pauses payées, majorations pour inconvénient d'horaire).

Dans le cadre du nouveau dispositif conventionnel de la métallurgie, il est convenu de prévoir, au niveau national, deux types d'avantages ayant vocation à se substituer à ces dispositions :

- Une contrepartie au travail en équipes ;
- Une contrepartie au travail la nuit, le dimanche ou un jour férié.

La forme et le niveau de ces contreparties, ainsi que leurs conditions et modalités d'attribution, seront déterminées dans le cadre du huitième thème de négociation mentionné à l'article 2 de l'accord du 27 juin 2016.

Chapitre VIII - Congés payés

Article 25. Durée du congé et période d'acquisition

Article 25.1. Dispositions générales

Conformément aux articles L. 3141-3 et suivants du Code du travail, chaque salarié bénéficie d'un congé annuel payé dont la durée est fixée à deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif, soit 30 jours ouvrables pour une année de travail complète. Le congé principal est d'une durée de 24 jours ouvrables. Les 6 jours ouvrables restants constituent la 5^{ème} semaine de congés payés.

L'entreprise peut adopter un décompte des congés payés en jours ouvrés.

La période de référence pour l'acquisition des congés payés est fixée, selon le choix de l'entreprise :

- du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante ;
- sur l'année civile ;
- le cas échéant, sur la période annuelle de décompte du temps de travail.

Article 25.2. Congé supplémentaire

Le nombre et les modalités d'attribution de congés supplémentaires seront déterminés dans le cadre du cinquième thème de négociation mentionné à l'article 2 de l'accord du 27 juin 2016.

Article 25.3. Durée du congé : assimilation de certaines période d'absence à du temps de travail effectif

Certaines périodes d'absence liées à la maladie du salarié peuvent faire l'objet d'une assimilation à du temps de travail effectif pour l'acquisition du droit à congés payés. Les modalités de cette assimilation seront déterminées dans le cadre du cinquième thème de négociation mentionné à l'article 2 de l'accord du 27 juin 2016.

Article 26. Période de prise des congés payés et ordre des départs

La période de prise des congés payés est fixée, en principe, du 1er mai au 30 avril de l'année suivante.

En fonction des besoins de l'entreprise, une autre période peut être fixée par l'employeur. Celle-ci comprend nécessairement la période du 1^{er} mai au 31 octobre. Elle est portée à la connaissance des salariés au moins 2 mois avant son ouverture.

L'ordre des départs est fixé par l'employeur en tenant compte de tout ou partie des critères suivants :

- l'activité du salarié chez un ou plusieurs autres employeurs ;
- la situation de famille ;
- la date de présentation de la demande de congé ;
- l'ancienneté dans l'entreprise.

Article 27. Modification de l'ordre des départs ou des dates de congés et rappel en cours de congés

L'ordre et la date des départs en congés peuvent être modifiés dans les délais visés au 2° de l'article L. 3141-16 du Code du travail.

Dans les cas exceptionnels où, sur demande de l'employeur, les dates de congés d'un salarié seraient modifiées au cours du délai de prévenance minimal applicable en vertu de l'alinéa précédent, ou lorsque le salarié est rappelé pendant ses congés payés, les frais occasionnés lui sont remboursés, sur justificatifs.

Lorsque le salarié est rappelé pendant ses congés payés, il bénéficie d'un congé supplémentaire de deux jours ouvrables, pris dans des conditions déterminées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Article 28. Règles de fractionnement

Les 24 jours ouvrables du congé principal sont pris consécutivement, sauf dans les cas visés à l'article L. 3141-19 du Code du travail.

Une fraction du congé principal de 12 jours ouvrables minimum doit être prise en continu. Cette fraction est prise au cours de la période allant du 1er mai au 31 octobre.

Les jours du congé principal restants sont pris par le salarié en une ou plusieurs fractions durant la période définie à l'Article 26.

Les dispositions de l'article L. 3141-23 du Code du travail sont applicables sauf en cas de fractionnement du congé principal à l'initiative du salarié ou avec son accord.

Article 29. Modalités de report des congés

Lorsque les congés du salarié ont été reportés en raison d'une maladie ordinaire ou d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, survenant avant la date du départ en congés, ceux-ci peuvent être pris dans un délai maximal de 15 mois suivant l'expiration de la période de prise au cours de laquelle le salarié a été empêché de prendre ses congés.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3141-22 du Code du travail, lorsque l'entreprise décompte le temps de travail des salariés sur l'année dans le cadre d'un accord d'aménagement du temps de travail sur une période annuelle ou d'une convention individuelle de forfait en heures ou en jours sur l'année, la prise des congés payés peut être reportée, à la demande du salarié, et après accord de l'employeur, jusqu'au 31 décembre de l'année suivant celle pendant laquelle la période de prise de ces congés a débuté.

Cette possibilité peut être utilisée l'année au cours de laquelle l'entreprise modifie la période d'acquisition des congés payés pour la faire coïncider avec la période annuelle de décompte du temps de travail.

Les congés reportés sont rémunérés dans les conditions fixées aux articles L. 3141-24 et suivants du Code du travail.

La demande de report doit être formulée par le salarié au moins 3 mois avant l'expiration de la période de prise en cours.

Le report a pour effet de majorer, au cours de l'année où il est effectué :

- le seuil annuel de déclenchement des heures supplémentaires applicable. Ce seuil est majoré de la valeur horaire du nombre de jours de congés reportés ;
- le volume annuel d'heures de travail convenu dans le cadre d'une convention individuelle de forfait en heures sur l'année. Ce volume est majoré de la valeur horaire du nombre de jours de congés payés reportés ;
- le volume du nombre de jours de travail convenu dans le cadre d'une convention individuelle de forfait en jours sur l'année. Ce seuil est majoré du nombre de jours de congés reportés, exprimés en jours ouvrés.

Le report a pour effet de réduire, au cours de l'année de prise des jours de congés ainsi reportés :

- le seuil annuel de déclenchement des heures supplémentaires applicable. Ce seuil est diminué de la valeur horaire du nombre de jours de congés reportés ;
- le volume annuel d'heures de travail convenu dans le cadre d'une convention individuelle de forfait en heures. Ce volume est diminué de la valeur horaire du nombre de jours de congés payés reportés ;
- le volume du nombre de jours de travail convenu dans le cadre d'une convention individuelle de forfait en jours sur l'année. Ce seuil est diminué du nombre de jours de congés reportés, exprimés en jours ouvrés.

Chapitre IX - Compte épargne-temps

Article 30. Formalités de mise en œuvre

Un compte épargne temps peut être mis en place par l'employeur au profit de ses salariés, après consultation du comité social et économique, s'il existe.

Dans les entreprises pourvues d'un ou plusieurs délégués syndicaux, l'employeur qui envisage de mettre en place, pour la première fois, un compte épargne-temps engage au préalable une négociation sur les modalités de mise en œuvre de ce régime de compte épargne-temps, sauf si sa mise en place a été négociée dans le cadre des précédentes négociations obligatoires d'entreprise sans parvenir à la conclusion d'un accord. Si les parties ne parviennent pas à un accord à l'issue de cette négociation, l'entreprise peut mettre en place ce régime de compte épargne-temps dans les conditions prévues au présent chapitre.

Article 31. Ouverture du compte

Un compte peut être ouvert pour tout salarié inscrit à l'effectif de l'entreprise.

Article 32. Tenue du compte

Le compte est tenu par l'employeur, ou par un organisme extérieur à l'entreprise auquel l'employeur en confie la gestion, après consultation du comité social et économique, s'il existe.

En cas de procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire, les droits acquis dans le cadre du compte sont couverts par l'Assurance de Garantie des Salaires (AGS) dans les conditions fixées à l'article L. 3253-8 du Code du travail.

Si l'employeur accepte que le montant de l'épargne acquise au titre du compte épargne-temps excède le plafond des sommes garanties par l'AGS, il doit s'assurer contre le risque d'insolvabilité de l'entreprise dans les conditions fixées aux articles D. 3154-2 et suivants du Code du travail.

L'employeur, ou, par délégation, l'organisme extérieur visé au premier alinéa, communique, chaque année, au salarié, l'état de son compte.

Les coordonnées de l'organisme assureur sont communiquées au comité social et économique, s'il existe.

Article 33. Alimentation du compte

Article 33.1. Alimentation à l'initiative du salarié

Dans le cadre des éléments retenus par l'employeur pouvant alimenter le compte épargne-temps, le salarié peut décider d'alimenter son compte par :

1° les congés payés annuels légaux excédant 24 jours ouvrables par an et les congés payés supplémentaires, incluant les congés conventionnels, dont il bénéficie ;

2° la rémunération des heures supplémentaires ainsi que leur majoration ou les jours de repos compensateur équivalent attribué en remplacement de leur paiement, prévus aux articles L. 3121-28 et L. 3121-33, II du Code du travail ;

3° les éventuelles heures ou jours de repos attribués en contrepartie des heures supplémentaires effectuées dans la cadre du contingent annuel, prévus à l'article L. 3121-33, II du Code du travail ;

4° les journées ou demi-journées de repos attribuées au titre de la contrepartie obligatoire en cas de dépassement du contingent conventionnel d'heures supplémentaires prévue aux articles L. 3121-30, L. 3121-33, I, L. 3121-38 et L. 3121-39 du Code du travail ;

5° les heures effectuées au-delà de la durée contractuelle du travail prévue par une convention individuelle de forfait en heures, conclue avec un salarié dans les conditions prévues aux articles L. 3121-56, L. 3121-63 et L. 3121-64 du Code du travail ;

6° les journées ou demi-journées de repos attribuées au titre d'une convention de forfait en jours sur l'année conclu dans les conditions prévues aux articles L. 3121-58 et suivants du Code du travail ;

7° les journées ou demi-journées de repos attribués au titre d'un aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine ;

8° les augmentations ou les compléments du salaire de base, quelles qu'en soient la nature et la périodicité ;

9° l'intéressement collectif des salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise tel que prévu aux articles L. 3311-1 et suivants du Code du travail ;

10° à l'issue de leur période d'indisponibilité, les sommes issues de la répartition de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise prévue aux articles L. 3322-1 et suivants du Code du travail et les sommes versées sur un plan d'épargne salariale prévu aux articles L. 3332-1 et suivants du Code du travail.

Le salarié indique par écrit à l'employeur le pourcentage de chacun des éléments, susceptibles d'alimenter le compte à son initiative, qu'il entend y affecter. Ce pourcentage ne peut avoir pour effet d'amener le montant de la rémunération perçue par le salarié au-dessous des montants prévus par les garanties légales et conventionnelles de salaire.

Article 33.2. Alimentation à l'initiative de l'employeur

L'employeur peut décider d'alimenter le compte de chaque salarié par les éléments suivants :

1° les heures qui sont effectuées au-delà de la durée collective de travail ;

2° les jours de congés payés excédant le congé principal et non pris en raison d'une incapacité de travail du salarié liée à une maladie professionnelle ou non professionnelle ou à un accident du travail, après information préalable de ce dernier et sauf opposition de sa part.

Par ailleurs, lors de la consultation du comité social et économique, s'il existe, l'employeur précise l'éventuel abondement qu'il envisage d'affecter au compte, et, le cas échéant, ceux des éléments ci-dessus qu'il entend exclure, en totalité ou en partie, de l'alimentation du compte.

En l'absence de comité social et économique, l'employeur informe les salariés de l'éventuel abondement qu'il envisage d'affecter au compte, et, le cas échéant, de ceux des éléments ci-dessus qu'il entend exclure, en totalité ou en partie, de l'alimentation du compte.

Article 34. Valorisation des éléments épargnés

Lors de son alimentation, le compte épargne-temps est exprimé en temps ou en argent.

Lorsque le compte est exprimé en temps, tout élément qui n'est pas exprimé en temps, alimentant le compte, est converti :

- pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures, en l'équivalent d'heures de repos sur la base du salaire horaire à la date de son affectation ;
- pour les salariés ayant la qualité de cadre dirigeant ou rémunérés selon un forfait défini en jours, en l'équivalent de jours de repos sur la base de la valeur d'une journée de travail, dès lors qu'ils atteignent cette valeur.

Lorsque le compte est exprimé en argent, tout élément qui n'est pas exprimé en argent, alimentant le compte, tels que les jours de congés annuels ou les jours ou heures de repos, y est affecté pour la valeur, à la date de son affectation, de l'indemnité ou de la rémunération, de l'heure ou du jour, correspondante.

Lorsque le compte épargne-temps est exprimé en argent, les éléments qui y sont affectés sont revalorisés selon le taux d'intérêt légal. Lorsque le compte-épargne-temps est valorisé en temps, les éléments qui y sont affectés sont revalorisés selon l'évolution du salaire de base de l'intéressé.

Lors de la consultation du comité social et économique, l'employeur précise le mode retenu de valorisation des éléments affectés au compte épargne-temps

En l'absence de comité social et économique, l'employeur informe les salariés du mode retenu de valorisation des éléments affectés au compte épargne-temps.

Lorsque le compte peut être utilisé pour financer un congé ou un passage à temps partiel, la valeur du compte, si ce dernier est exprimé en argent, est convertie en heures ou en jours de repos, lors de la communication au salarié de l'état de son compte. Pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures, la valeur du compte est convertie en heures de repos sur la base du salaire horaire à la date de communication de l'état du compte. Pour les salariés ayant la qualité de cadre dirigeant ou ayant conclu une convention de forfait définie en jours, la valeur du compte est convertie en jours de repos sur la base de la valeur d'une journée de travail à la date de communication de l'état du compte.

Article 35. Utilisation du compte

Les droits acquis inscrits au crédit du salarié peuvent être liquidés, transférés ou utilisés pour financer un congé ou un passage à temps partiel.

Lors de la consultation du comité social et économique, l'employeur précise la forme d'utilisation du compte qu'il entend privilégier, et, le cas échéant, celles qu'il entend exclure en totalité ou en partie.

En l'absence de comité social et économique, l'employeur informe les salariés de la forme d'utilisation du compte qu'il entend privilégier, et, le cas échéant, de celles qu'il exclut en totalité ou en partie.

Article 36. Liquidation ou transfert des droits acquis inscrits au crédit du salarié

Le salarié titulaire d'un compte épargne-temps peut, sous réserve d'en informer l'employeur dans un délai que ce dernier a préalablement fixé, demander la liquidation ou le transfert d'une partie ou de la totalité des droits épargnés.

L'employeur peut prévoir, à périodicité régulière déterminée, après consultation du comité social et économique, s'il existe, la liquidation d'une partie ou de la totalité des droits acquis inscrits au compte.

Conformément à l'article L. 3141-28 du Code du travail, les jours épargnés au titre de la cinquième semaine de congés payés ne peuvent faire l'objet d'une liquidation ou d'un transfert de droits, sauf en cas de rupture du contrat de travail. Ils sont utilisés exclusivement pour financer un congé ou un passage à temps partiel.

Lors de la liquidation, une indemnité correspondant aux droits acquis liquidés, déduction faite des charges sociales dues par le salarié, est versée au salarié.

Les charges sociales salariales et patronales exigibles sur cette indemnité sont acquittées par l'employeur lors de son règlement.

Sauf exonération de charges fiscales dans les cas et les conditions prévus par la loi, cette indemnité est soumise au même régime fiscal que le salaire lors de sa perception par le salarié.

Le salarié peut transférer ses droits sur un plan d'épargne d'entreprise prévu aux articles L. 3332-1 et suivants du Code du travail, sur un plan d'épargne interentreprises prévu aux articles L. 3333-1 et suivants du Code du travail ou sur un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) prévu aux articles L. 3334-1 et suivants du Code du travail.

Il peut aussi décider de financer, avec ses droits, des prestations d'un régime de retraite supplémentaire, à caractère collectif et obligatoire, institué par l'entreprise dans le cadre d'une des procédures visées à l'article L. 911-1 du Code de la Sécurité sociale, ou encore de financer des cotisations d'assurance vieillesse versées pour la validation des années d'études ou pour compléter des années insuffisamment validées, conformément aux dispositions de l'article L. 351-14-1 du Code de la Sécurité sociale, dans la limite de 12 trimestres d'assurance.

Lors d'une liquidation périodique du compte, le salarié de plus de 50 ans peut également demander le maintien de ses droits sur le compte, en vue du financement d'un congé ou d'un passage à temps partiel de fin de carrière, si une telle possibilité de congé ou de passage à temps partiel spécifique a été prévue au sein de l'entreprise lors de la mise en œuvre du régime de compte épargne-temps.

Conformément à l'article L. 3152-4 du Code du travail, les droits transférés vers un régime de retraite supplémentaire à caractère collectif et obligatoire ou vers un PERCO bénéficient d'une exonération d'impôt sur le revenu ainsi que d'une exonération des cotisations sociales salariales et patronales dans les conditions prévues par les dispositions législatives en vigueur.

Article 37. Financement d'un congé ou d'un passage à temps partiel

Le compte épargne-temps peut aussi être utilisé pour financer, à titre individuel, totalement ou partiellement, un congé ou un passage à temps partiel prévu par la loi (notamment : congé parental d'éducation, travail à temps partiel pour élever un enfant de moins de trois ans, congé sabbatique, congé ou passage à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise, congé de formation, congé proche aidant, congé de solidarité familiale), par les dispositions conventionnelles applicables à l'entreprise ou par le contrat de travail.

La durée et les conditions de prise de ces congés ou de ces passages à temps partiel sont définies par les dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles ou contractuelles qui les instituent.

Le compte épargne-temps peut aussi être utilisé pour financer, totalement ou partiellement, un congé ou un passage à temps partiel dont le bénéficiaire n'est pas ouvert au salarié par des dispositions législatives ou conventionnelles ou par le contrat de travail, mais résulte de l'existence des droits acquis, convertis en heures ou en jours de repos, figurant sur le compte. Ce dernier congé ou passage à temps partiel est aussi appelé « congé ou passage à temps partiel spécifique ».

Pour prendre ce congé ou passage à temps partiel spécifique, le salarié formule sa demande, par écrit, au moins six mois avant la date prévue pour son départ en congé ou pour la transformation de son contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel, en précisant la durée du congé ou du passage à temps partiel. L'employeur peut différer de trois mois au plus le point de départ du congé ou du passage à temps partiel spécifique demandé par le salarié.

En cas de prise du congé spécifique, la durée de celui-ci ne peut être inférieure à deux semaines et ne peut être supérieure à deux ans. En cas de passage à temps partiel spécifique, la durée de celui-ci ne peut être inférieure à six mois et ne peut être supérieure à deux ans. Toutefois, lorsqu'il s'agit d'un congé ou d'un passage à temps partiel de fin de carrière, la durée maximale du congé peut être portée à trois ans et celle du passage à temps partiel à cinq ans.

Les droits affectés par l'employeur au compte épargne-temps, en application du 1° et du 2° de l'Article 33.2. , peuvent être utilisés pour financer un congé collectif ou individuel dont la durée et les conditions de prise sont fixées par l'employeur compte tenu de la charge de travail de l'entreprise.

Les éléments affectés au compte ont pour objet d'assurer au salarié une indemnisation, pendant son congé ou son passage à temps partiel, calculée sur la base du salaire réel au moment du départ. Si la durée du congé ou du passage à temps partiel est supérieure aux droits acquis inscrits au compte du salarié, l'indemnisation peut être lissée sur toute la durée de l'absence, de façon à assurer au salarié, s'il le souhaite, pendant tout le temps du congé ou du passage à temps partiel, une indemnisation calculée sur la base d'un pourcentage du salaire réel au moment du départ.

L'indemnité est versée aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise, déduction faite des charges sociales dues par le salarié.

Les charges sociales salariales et patronales sont acquittées par l'employeur lors du règlement de l'indemnité.

Cette indemnité suit le même régime fiscal que le salaire lors de sa perception par le salarié.

Sauf lorsque le congé ou le passage à temps partiel indemnisé au titre du compte épargne-temps précède une cessation volontaire d'activité, le salarié retrouve, à l'issue de son congé ou de son passage à temps partiel, son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article 38. Cessation et transmission du compte

Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation complète du compte, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis figurant sur le compte, déduction faite des charges sociales dues par le salarié.

Les charges sociales salariales et patronales exigibles sur cette indemnité sont acquittées par l'employeur lors de son règlement.

Sauf exonération de charges fiscales dans les cas et les conditions prévus par la loi, cette indemnité est soumise au même régime fiscal que les salaires.

Toutefois, en cas de rupture du contrat de travail, la valeur du compte du salarié peut être transférée de l'ancien au nouvel employeur sous réserve que ce dernier ait également mis en place un régime de compte épargne-temps. Ce transfert nécessite l'accord écrit entre l'ancien employeur, le nouvel employeur et le salarié. Après le transfert, la gestion du compte s'effectue conformément aux règles prévues par l'accord collectif applicable chez le nouvel employeur.

Si un tel transfert n'est pas possible, le salarié peut convenir avec son employeur que les droits épargnés inscrits à son compte épargne-temps sont consignés auprès de la Caisse des dépôts et consignation dans les conditions prévues aux articles D. 3154-5 et D. 3154-6 du Code du travail

Chapitre X - Déplacements professionnels

Article 39. Dispositions générales

(...) **Les** entreprises veillent à limiter le nombre et la fréquence des temps de déplacements professionnels sur des périodes de temps de repos quotidien et hebdomadaire.

Lorsque le déplacement professionnel induit un décalage horaire important et que le salarié ne voyage pas dans des conditions de confort lui permettant de se reposer, l'employeur veille à lui faire bénéficier, à son arrivée, d'un temps de repos adapté, avant la reprise effective de son travail.

Lorsque les déplacements sont décidés par l'employeur, ce dernier veille à respecter un délai de prévenance tenant compte des caractéristiques de ce déplacement, et en particulier, sa durée. Lorsque le déplacement modifie de façon significative l'organisation personnelle habituelle du salarié, ce délai est, en principe, au minimum de 48 heures, sauf en cas de circonstances particulières, liées notamment à la nature de l'emploi.

En application de l'article L. 2253-3 du Code du Travail, les dispositions du présent article ne sont pas applicables lorsqu'un accord d'entreprise prévoit une ou des contreparties au titre du temps de déplacement professionnels, quelles que soient le montant et les modalités de calcul ou de versement de la ou des contreparties prévues par cet accord d'entreprise.

Article 40. Les temps de déplacement professionnel inhabituels

En application de l'article L. 3121-4 du Code du travail, lorsque le temps de déplacement professionnel dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit sous forme financière dans les conditions prévues ci-après.

Article 40.1. Décompte du temps de travail en heures

Dans le cadre d'un décompte du temps de travail en heures, si le temps de déplacement excédant le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, apprécié au cours de chaque journée, est au plus égal à 30 minutes, la contrepartie est déterminée par l'employeur, conformément au 3° de l'article L. 3121-8 du Code du Travail.

Si le temps de déplacement excédant le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, apprécié au cours de chaque journée, est supérieur à 30 minutes, ce temps excédentaire est indemnisé sur base du salaire minimum hiérarchique applicable au salarié. Cette contrepartie peut être convertie, à l'initiative de l'employeur ou à la demande du salarié et après accord de l'employeur, en un temps de repos équivalent. L'employeur en fixe les modalités de prise.

Cette contrepartie financière ou en repos peut être attribuée en une seule fois dans le cadre d'une période de 12 mois civils.

En application de l'article L. 3121-4, alinéa 2, du Code du travail, la part du temps de déplacement professionnel excédant le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail et qui coïncide avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire. Par ailleurs, le temps de déplacement entre deux lieux de travail constitue un temps de travail effectif.

Article 40.2. Décompte du temps de travail en jours

Dans le cadre d'un décompte du temps de travail en jours sur l'année, les entreprises veillent, dans le cadre de l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle du salarié et dans le respect de l'autonomie requise pour la conclusion d'une convention de forfait en jours sur l'année, à limiter les déplacements sur un jour non travaillé et notamment le dimanche. Si le salarié est contraint d'effectuer des déplacements professionnels pendant un jour non travaillé, en raison de l'éloignement entre le domicile et le lieu de déplacement, il bénéficie d'une contrepartie définie comme suit :

- Pour chaque trimestre civil au cours duquel le nombre de déplacements sur un jour de repos est inférieur à trois, la contrepartie est fixée au niveau de l'entreprise.
- Pour chaque trimestre civil au cours duquel le nombre de déplacements sur un jour de repos est au moins égal à trois, la contrepartie est au moins égale à la valeur d'une journée de salaire. Cette contrepartie peut être convertie, à l'initiative de l'employeur ou à la demande du salarié et après accord de l'employeur, en un repos équivalent, le cas échéant, attribué en une seule fois dans le cadre de chaque période de 12 mois civils.

Article 41. Temps de déplacement des salariés itinérants

Les salariés itinérants sont des salariés qui effectuent des déplacements habituels inhérents à la nature de leur emploi et qui, de ce fait, n'ont pas de lieu fixe ou habituel de travail.

Dans le cadre d'un décompte du temps de travail en heures, le temps de déplacement quotidien situé en dehors du temps de travail effectif du salarié itinérant donne lieu à une contrepartie déterminée comme suit.

- 1° Le temps de déplacement qui excède une heure trente aller-retour, sans dépasser deux heures trente est indemnisé sur la base du salaire minimum hiérarchique applicable au salarié.
- 2° Le temps de déplacement qui excède deux heures trente aller-retour est indemnisé au taux horaire de base du salarié.

Cette contrepartie peut être convertie, à l'initiative de l'employeur ou à la demande du salarié et après accord de l'employeur, en un temps de repos équivalent. L'employeur en fixe les modalités de prise.

Cette contrepartie financière ou en repos peut être attribuée en une seule fois dans le cadre d'une période de 12 mois civils.

Les dispositions de l'Article 40.2. sont applicables aux salariés itinérants dont le temps de travail est décompté en jours sur l'année.

Article 42. Frais de déplacement professionnel

Les frais professionnels au sens du droit du travail sont les frais qu'un salarié justifie avoir exposés pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'entreprise.

Les frais professionnels sont remboursés par l'employeur à hauteur des dépenses réellement engagées par le salarié sur présentation des justificatifs correspondants ou, pour tout ou partie de ces frais, sous la forme d'une indemnité forfaitaire fixée au sein de l'entreprise sous réserve que cette indemnité ne soit pas manifestement disproportionnée au regard des frais engagés par le salarié.

Article 43. Voyage de détente

Au cours d'un déplacement professionnel d'une durée au moins égale à 2 semaines sur un lieu de travail éloigné de plus de 2 heures du domicile du salarié, ce dernier bénéficie d'au moins un voyage de détente, dans les conditions déterminées comme suit.

- 1° Lorsque le déplacement professionnel éloigne le salarié de son domicile de 5 heures au plus, ce dernier bénéficie d'un voyage de détente toutes les 2 semaines.
- 2° Lorsque le déplacement professionnel éloigne le salarié de son domicile de plus de 5 heures et de 10 heures au plus, ce dernier bénéficie d'un voyage de détente chaque mois.
- 3° Lorsque le déplacement professionnel éloigne le salarié de son domicile de plus de 10 heures, ce dernier bénéficie d'un voyage de détente par trimestre.

Par exception aux alinéas précédents, lorsque la durée du déplacement professionnel est au moins égale à 6 mois, les voyages de détente sont fixés dans le cadre de l'entreprise.

Pour l'appréciation des conditions d'éloignement de 2 heures, 5 heures et 10 heures, visées au présent article, est pris en compte le mode de transport imposé par l'employeur, ou, à défaut, le mode de transport le plus rapide.

Le voyage de détente donne droit au salarié à la prise en charge par l'employeur des frais d'un trajet aller-retour lui permettant de regagner sa résidence principale. L'employeur détermine la périodicité et les modalités de prise en charge du voyage de détente.

Le voyage de détente coïncide avec des jours habituellement non ouvrés.

A l'occasion du voyage de détente, l'employeur s'assure par tout moyen que le salarié est en mesure de bénéficier d'une durée minimale de séjour de 2 jours non ouvrés entre la fin du trajet aller et le début du trajet retour. En cas de déplacement professionnel éloignant le salarié de son domicile de plus de 10 heures, la durée minimale de ce séjour est de 3 jours.

Article 44. Congés pour évènements familiaux

Le congé pour évènement de famille accordé par les dispositions législatives ou conventionnelles pour faire face au décès du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant en ligne directe du salarié ou de son conjoint, ouvre droit à la prise en charge par l'employeur des frais d'un trajet aller-retour permettant au salarié d'assister aux cérémonies et/ou de réaliser les formalités qui lui incombent pendant ce congé.

Pour les autres congés pour évènement familiaux accordés par les dispositions législatives ou conventionnelles, les frais du trajet aller-retour sont pris en charge par l'employeur au titre du voyage de détente prévu à l'Article 43, soit en avançant, soit en reportant la date normalement prévue pour ce voyage.

En situation de déplacement professionnel, la durée du congé pour évènement de famille est appréciée outre le temps de voyage nécessaire au salarié pour participer à l'évènement de famille considéré.

Article 45. Garantie du nombre de jours fériés

Le salarié en déplacement bénéficie annuellement d'une garantie d'équivalence au nombre de jours fériés chômés en application d'une disposition législative ou conventionnelle, dont il aurait bénéficié s'il n'avait pas été en déplacement.

Article 46. Conditions de déplacement

L'employeur s'efforce de déterminer le mode de transport le plus adapté, compte tenu des contraintes auxquelles le salarié peut être tenu, ainsi que de la nature de la mission et des activités de l'intéressé avant et après celle-ci.

Article 47. Représentation du personnel

Les incidences des déplacements professionnels sur la représentation du personnel et les élections professionnelles seront abordées dans le cadre du neuvième thème de négociation mentionné à l'article 2 de l'accord du 27 juin 2016.

Article 48. Autres dispositions relatives aux déplacements professionnels

Les autres incidences des déplacements professionnels sur le contrat de travail (maladie, décès, etc.) seront abordées dans le cadre du cinquième thème de négociation mentionné à l'article 2 de l'accord du 27 juin 2016.

Chapitre XI - Organisations particulières du travail

Article 49. Rôle de la branche

Les signataires considèrent que les nouvelles formes d'organisation du travail telles que le télétravail ou le travail à distance, et leurs conséquences sur le décompte et l'organisation du temps de travail, qui sont facilitées par le développement des outils numériques constituent un enjeu majeur pour les industries et leurs salariés. Ces organisations peuvent constituer une opportunité, notamment en termes d'attractivité, de compétitivité, mais également au regard de l'articulation entre vie professionnelle et la vie personnelle.

La révolution numérique peut également changer le rapport au temps de travail, à son décompte et à son organisation, et génère de nouvelles questions telles que le besoin de déconnexion.

Les signataires estiment que ces enjeux ne peuvent pas être réglementés de manière générale, mais doivent faire l'objet d'une analyse en fonction de la situation de chaque entreprise, et des enjeux économique économiques et sociaux qui lui sont propres.

Dès lors, ils conviennent que l'action de la branche dans ce domaine doit permettre aux entreprises industrielles de s'approprier ces nouvelles organisations et de les déployer dans des conditions adaptées à leur contexte, dans le respect des conditions de vie et de travail des salariés.

A cette fin, l'instance paritaire de branche visée à l'article 5.1 des dispositions conventionnelles relatives à la santé au travail, aux conditions de travail et à la qualité de vie au travail, inscrit à son programme de travail les thématiques prévues au présent article.

Chapitre XII - Dispositions finales

Article 50. Dispositions transitoires

Les entreprises faisant application de l'article 5 de l'accord national du 23 février 1982 (*travail selon un cycle de 12 semaines au plus*), de l'article 4 de l'accord national du 7 mai 1996 (*temps partiel annualisé*), de l'article 5 (*réduction d'horaire par attribution de JRTT*) ou de l'article 8 (*organisation du temps de travail sur l'année*) de l'accord national sur l'organisation du travail dans la métallurgie du 28 juillet 1998 modifié, pourront continuer à recourir à ces modes d'aménagement du temps de travail jusqu'à la fin de la période de décompte en cours au sein de l'entreprise à la date de l'entrée en vigueur du présent accord.

Les conventions individuelles de forfait en heures ou en jours valablement conclues sur le fondement de l'accord national sur l'organisation du travail dans la métallurgie du 28 juillet 1998 modifié se poursuivent sans qu'il y ait lieu de recueillir l'accord du salarié. L'Article 10.1. des présentes dispositions conventionnelles n'est pas opposable à ces conventions.

Annexe – Glossaire

Jours ouvrables	Ensemble des jours de la semaine à l'exception des jours fériés chômés ainsi que du dimanche, ou du jour de repos hebdomadaire qui s'y substitue.
Jours ouvrés	Jours compris dans l'horaire de travail du salarié.
Jours civils	Tous les jours du calendrier, sans distinction des jours ouvrables, ouvrés, fériés...
Salaire	Contrepartie directe du temps de travail effectif
Indemnisation/indemnité	Somme versée en l'absence de travail effectif.
Taux horaire de base	Taux calculé sans prendre en compte les éventuels compléments de salaire, notamment les majorations attribuées au titre des heures supplémentaires
Heures supplémentaires	Heures réalisées à la demande de l'employeur au-delà de la durée légale hebdomadaire ou équivalente (L. 3121-28 du Code du travail).
Horaire normal de jour	Horaire de travail effectif, au plus égal à la durée légale du travail, applicable au personnel ne travaillant ni en équipe, ni sur la plage horaire de nuit.
Repos compensateur de remplacement	Repos attribué en remplacement du paiement des heures supplémentaires et/ou de leur majoration
Contrepartie obligatoire en repos	Repos attribué pour chaque heure supplémentaire effectuée au-delà du contingent
Travail en continu	Salariés travaillant en équipes qui se succèdent sur les postes de travail 24 heures/24heures, 7jours/7
Jours de repos « forfait »	Dans le cadre d'une convention de forfait en jours sur l'année, jours attribués en vue de ne pas dépasser le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini.